

PRISCILA GASPERIN PELLEGRINI

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E REPERCUSSÕES NA
ESTRUTURA E DINÂMICA FAMILIARES**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Mestrado, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.
Orientadora: Prof^ª Dra. Suzana da Rosa Tolfo

FLORIANÓPOLIS, SC
2016

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Pellegrini, Priscila Gasperin

Assédio moral no trabalho e repercussões na estrutura e
dinâmica familiares / Priscila Gasperin Pellegrini ;
orientadora, Suzana da Rosa Tolfo - Florianópolis, SC,
2016.

225 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa
de Pós-Graduação em Psicologia.

Inclui referências

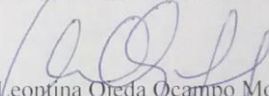
1. Psicologia. 2. Assédio moral no trabalho. 3.
Consequências do assédio moral no trabalho. 4. Família. 5.
Dinâmica familiar. I. Tolfo, Suzana da Rosa . II.
Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós
Graduação em Psicologia. III. Título.

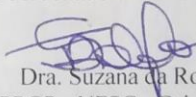
Priscila Gasperin Pellegrini

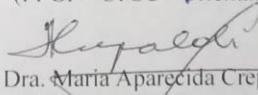
Assédio moral no trabalho e repercussões na estrutura e dinâmica familiares

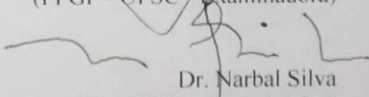
Dissertação aprovada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

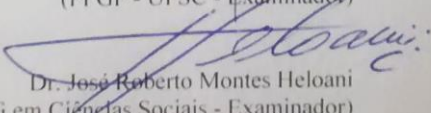
Florianópolis, 11 de Fevereiro de 2016.


Dra. Carmen Leontina Ojeda Ocampo Moré
(Coordenadora - PPGP/UFSC)


Dra. Suzana da Rosa Tolfo
(PPGP - UFSC - Orientadora)


Dra. Maria Aparecida Crepaldi
(PPGP - UFSC - Examinadora)


Dr. Narbal Silva
(PPGP - UFSC - Examinador)


Dr. José Roberto Montes Heloani
(PPG em Ciências Sociais - Examinador)

Dr. Iúri Novaes Luna
(PPGP - UFSC - Suplente)

Dedico este estudo à todas as famílias
assediadas moralmente pelo trabalho.



“Não se morre diretamente de todas essas agressões,
mas perde-se uma parte de si mesmo.
Volta-se para casa a cada noite,
exausto, humilhado, deprimido.
E é difícil recuperar-se.”
(Hirigoyen, 2001)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a um monte de gente que esteve presente no caminho que eu percorri ao longo dos anos...

Aos meus pais, Hilario e Maria Angelina, por terem se dedicado tanto ao estudo e por terem me ensinado a valorizar e buscar pelo conhecimento. Agradeço pelo carinho, pelo apoio, pelo colo e pelo “paistrocínio” para que eu chegasse até aqui, por terem acolhido minhas angústias e por acreditarem que eu conseguiria. Ao meu irmão, Jaimur, que apareceu na minha vida para mostrar que eu nunca mais estaria sozinha, e veio me ensinando que as pessoas têm direito de fazer suas próprias escolhas, afinal, a vida é delas. Agradeço por me ensinar que dormir pode ser uma ótima alternativa para relaxar! Vocês são tudo, e foram entendendo as ausências progressivas... Ao meu amor, Francisco, meu parceiro, que teve que entender as presenças ausentes nos fins de semana. Obrigada por estar comigo nessa! Como eu vi que deu certo, já dei um jeito de engatar na próxima! À Leticia, uma dessas surpresas surpreendentes da vida, uma companhia adorável.

À minha orientadora, Suzana, que antes de ser orientadora, é mãe da Michi e da Cris, mãe postiça da Jolie, psicóloga, professora, mestre e doutora, um obrigada muito especial a você! E, também um parabéns gigante! Agradeço pela interdisciplinaridade, em uma ciência tão compartimentalizada! Pela calma em explicar de novo, pelo abraço afetuoso, pela segurança, e pelas boas risadas, afinal, quem trabalha com violência, também precisa relaxar... As dificuldades aparecem, mas com uma orientadora que apoia, tudo é possível de ser realizado. Professora Suzana sempre demonstrou ser mais que uma orientadora, tornou-se uma amiga.

À Professora e amiga Isabela, pelo empurrão inicial, desde o finzinho da graduação e em vários outros momentos. Você sempre soube que eu conseguiria!

À Professora Cida, que me acolheu nas supervisões de estágio com famílias, e acalmou minhas angústias várias e várias vezes. Também aos professores João David e Denise, por compartilharem seus conhecimentos, e fazer parte do meu processo de desenvolvimento como terapeuta de família.

Ao Professor Carlos, através das nossas conversas nas supervisões de estágio em psicologia organizacional e do trabalho, pude descobrir uma vontade antiga, a da pesquisa.

Agora aqui estou...

Às Professoras Dulce e Sônia, pelo sentido que pude dar para este trabalho. Conhecer vocês foi fundamental.

À minha grande família, cheia de tios, primos de primeiro grau, segundo, terceiro... Às amigas de infância, do colégio, das festas, das risadas e dos choros. Ângela, Clarissa, Marcela, Aline, Ana Letícia, Joana, Camila, Larissa e Mayara. Os momentos que compartilhamos contribuíram para que eu pudesse me tornar quem sou.

Às amigas da graduação e de artigos Daniela, Karol, Luíza, Natália e Paula. O amor pela Psicologia e pela saúde ganhou um brilho ainda maior ao lado de vocês! Obrigada por tudo que compartilhamos! À amiga Daniela, pela parceria nas etapas.

Às colegas de mestrado, Paloma, Aline Jacinto, Aline Archer, Karla, Thalita, Suliana, Caroline e a doutoranda que nos acalmou tantas vezes, Samantha. Obrigada pelos momentos de desabafo, pelas sugestões, por tudo! Em especial, um obrigada para a Aline Jacinto e um brinde ao mestrado, que nos uniu.

Aos colegas do Projeto de Extensão sobre assédio moral no trabalho. À Priscila, Alessandra, Katia e Patrícia, pela parceria no desenvolvimento das atividades com o grupo de apoio aos trabalhadores assediados. Que aprendizado!

Aos colegas do Projeto de Extensão com atendimento familiar.

À Julia e à Scheila pela ajuda na organização dos dados.

À Aline e a Lara, amigas do Fami, pelo apoio, pelas ideias estranhas que dão certo e, claro, pelas risadas.

À Flávia, Raquel, Denise e Simone, companheiras de supervisão, são calmante relacional para as angústias.

Aos colegas da Especialização sobre famílias, obrigada por ouvirem todas as vezes que eu falo sobre a família e o trabalho e aos colegas do Mestrado em Psicologia Organizacional e do Trabalho, obrigada por ouvirem todas as vezes que falo sobre o trabalho e a família. Como poderão ler, não me é possível separá-los.

Aos participantes dessa pesquisa, bem mais que muito obrigada. Obrigada por abrirem o livro da vida de vocês em um dos capítulos mais difíceis... Obrigada por me receberem tão bem e de maneira tão acolhedora na casa de vocês!

Às psicólogas Maria Cristina, Elisa e Adriane, obrigada por estarem comigo. Não foi ao mesmo tempo, claro! Mas foi em doses homeopáticas.

E por fim, agradeço à Priscila. Chega uma hora na vida em que a gente tem que olhar pra gente mesmo... Estudar e pesquisar sobre violência e entrar em contato com pessoas que sofrem tanto por isso me fez perceber o quanto nos violentamos diariamente para sermos melhores, para darmos conta do

trabalho, para não sermos excluídos do sistema. O prazo acaba. Tive que me entender, conviver com as agústias e as reflexões após cada entrevista, cada transcrição... Foi difícil ouvir todo esse sofrimento da vida de pessoas que, no dia seguinte, estariam lá de novo, como se fossem soldados em uma guerra... Foi difícil dar-me conta de quantas e quantas vezes nos submetemos a abusos, a violências, a assédios...e continuamos... Talvez, ainda mais difícil, foi ver o meu lugar nessa história toda: o lugar desses filhos que não estiveram presentes nas entrevistas, pois os pais estavam tentando protegê-los. Obrigada por tentarem, queridos pais, mas de qualquer forma, o assédio moral no trabalho de vocês, também atinge a nós.

Quero deixar um abraço afetuoso às pessoas que passarão os olhos por este trabalho ao longo dos anos. É uma parte da minha vida, que conta a vida dos outros, que tem o objetivo de promover reflexão sobre a vida de muita gente, mas que, de alguma forma, ressignifica o que eu também vivi.

Agradeço à CAPES pelo auxílio financeiro à esta pesquisa.

Obrigada!

Pellegrini, P. G. Assédio moral no trabalho e repercussões na estrutura e dinâmica familiares. Florianópolis, 2016. Dissertação de Mestrado em Psicologia – Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientadora: Dr^a Suzana da Rosa Tolfo

Data da defesa: 11/02/2016

RESUMO

Fenômeno recorrente nas organizações de trabalho, o assédio moral caracteriza-se por comportamentos e atitudes de humilhação, ofensas, constrangimento e desprestígio recorrentes contra o trabalhador. O assédio moral no trabalho gera um período de estresse para o indivíduo, com decorrências para quem vivenciou as situações, em sua saúde física e mental, suas relações familiares e sociais. Considerando que as relações familiares são atingidas e influenciam a possibilidade de enfrentamento das situações, o objetivo deste estudo foi compreender as repercussões do assédio moral no trabalho na estrutura e dinâmica familiares. Este trabalho teve caráter exploratório e descritivo, com abordagem qualitativa. A amostra foi composta por quatro trabalhadoras assediadas e suas respectivas famílias, cada uma delas em fases diferentes do ciclo vital familiar. A coleta de informações incluiu duas etapas: a primeira com entrevistas semiestruturadas individuais com os participantes, para caracterização do assédio moral no trabalho, e a segunda, consistiu de entrevistas familiares com construção do genograma. As entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra. As informações e as verbalizações foram submetidos à análise de conteúdo, que evidenciou casos de assédio duradouros, todos em organizações públicas. No momento das entrevistas, as quatro participantes permaneciam no mesmo local de trabalho e ainda sofriam assédio moral. Foi identificado o uso de atitudes hostis, abuso de poder e recusa às diferenças por parte dos assediadores. O assédio caracterizou-se mais com comportamentos sutis, difíceis de identificar, e não foi relatado o uso de violência física e assédio sexual. O abuso de poder mostrou ser um agravante para o assédio nas organizações públicas e a recusa às diferenças demonstrou que trabalhadores competentes e com alto nível de conhecimento tendem a ser alvo para os assediadores. Não foram identificadas repercussões nos componentes da estrutura das famílias investigadas. Quanto às repercussões para a dinâmica familiar, identificou-se que as entrevistadas priorizaram o compartilhamento da vivência de assédio moral no trabalho com os membros da família nuclear,

o que propiciou a identificação de histórias semelhantes vividas por outros familiares. As repercussões foram diferentes para cada fase do ciclo de desenvolvimento da família. Ocorreram mudanças na rotina e organização da família diante da vivência de assédio moral no trabalho, com repercussões para os relacionamentos das assediadas, principalmente com os maridos, irmãos e filhos. Todas as participantes, em algum momento, buscaram por apoio terapêutico para lidar com o sofrimento decorrente do assédio moral no trabalho. Destaca-se a necessidade de se pensar em ações de apoio às famílias de trabalhadores assediados nas diferentes etapas do ciclo vital, com o intuito de potencializar seus membros para que possam lidar com essa violência sem comprometer os relacionamentos familiares.

Palavras-chave: Assédio moral no trabalho. Consequências. Família. Estrutura. Dinâmica.

ABSTRACT

Harassment is a recurrent phenomenon in the work organizations. It's characterized by attitudes of humiliation, insults and applicants with the worker. Harassment is a period with stress to the worker and has consequences for those who experienced the situation, to their health, to their family and social relationships. Considering that family relationships are struck by harassment and influence the possibility of confronting the situation, the objective of this study was to understand the harassment repercussions on family's structure and dynamic. This study was exploratory and descriptive, with a qualitative approach. The sample was composed of four harassed workers, only women, and their respective families, each one in different stages of the family life cycle. Data collection included two steps: the first with individual semi-structured interviews with the participants for characterization of harassment and the second, featuring interviews with family genogram construction. The interviews were recorded and transcribed in full. The data were subjected to content analysis. The results showed long cases of harassment (on average 6 years), all in public organizations. At the time of the interviews, the four participants remained in the same workplace and still were being harassed. It was identified the use of hostile attitudes, abuse of power and refusal to differences by the stalkers. The harassment was characterized with more subtle behaviors, difficult to identify, and was not reported the use of physical violence and sexual harassment. The abuse of power turned out to be an aggravating factor for harassment in the public organizations and the refusal of the differences demonstrated that competent staff and with high level of knowledge tend to be target for stalkers. Repercussions were not identified in the structure of families investigated. It was identified that the interviewed prioritized sharing the experience of harassment with the members of the nuclear family, which allowed the identification of similar stories experienced by other relatives. Different effects were identified for each phase of the development cycle of the family. There have been changes in family organization and routine on the experiences of harassment. Effects were identified for the relationships, especially with the harassed husbands, sisters and children. All participants, at some point, sought for psychologic support to deal with the suffering. It's necessary to think about actions of support to families of harassed workers at different stages of the life cycle, in order to strengthen its members so that they can deal with this violence without compromising the family relationships.

Key-words: Harassment. Consequences. Family. Structure. Dynamic.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Lista de atitudes hostis.....	46
Quadro 2 – Padrões transacionais e seus conceitos.....	68
Quadro 3 – Modelos para compreensão das etapas do ciclo vital familiar.....	69
Quadro 4 – Síntese das categorias sobre assédio moral no trabalho.....	86
Quadro 5 – Síntese das categorias sobre estrutura e dinâmica familiares.....	89
Quadro 6 – Distribuição dos participantes.....	92
Quadro 7 – Síntese das ocorrências de atitudes hostis, abuso de poder e recusa às diferenças.....	138

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Estressores horizontais e verticais.....	72
Figura 2 – Genograma da família 1.....	95
Figura 3 – Genograma da família 2.....	98
Figura 4 – Genograma da família 3.....	101
Figura 5 – Genograma da família 4.....	104

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

SAPSI – Serviço de Atenção Psicológica

LIPT – Leymann Inventory Psychologic Terror

NAQ – Negative Acts Questionnaire

NETCOS – Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Constituição do Sujeito

CEPSH – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO.....	25
2. OBJETIVOS.....	31
2.1 OBJETIVO GERAL.....	31
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	31
3. INTRODUÇÃO.....	33
3.1 MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO, VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL.....	33
3.1.1 Definição e contextualização do assédio moral no trabalho.	36
3.2 A FAMÍLIA COMO SISTEMA.....	57
3.2.1 Estrutura, dinâmica familiar e ciclo vital	65
3.3 TRABALHO E FAMÍLIA.....	73
3.3.1 Assédio moral no trabalho e a família	75
4. MÉTODO.....	79
4.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO.....	79
4.2 FASE EXPLORATÓRIA.....	79
4.3 CONTEXTO E PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	80
4.4 COLETA DE INFORMAÇÕES.....	80
4.4.1 Procedimentos para coleta de informações	80
4.4.2 Instrumentos	83
4.5 PRECEITOS ÉTICOS.....	84
4.6 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DAS INFORMAÇÕES.....	85
4.6.1 Apresentação das categorias, subcategorias e elementos de análises	85
5. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	91
5.1 INFORMAÇÕES SOBRE OS PARTICIPANTES E CARACTERIZAÇÃO DAS ESTRUTURAS E DINÂMICAS FAMILIARES.....	92
5.1.1 Família 1	95
5.1.2 Família 2	98
5.1.3 Família 3	101
5.1.4 Família 4	104
6. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	107
6.1 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	107
6.1.1 Categoria 1 - Atitudes hostis	107
6.1.2 Categoria 2 - Abuso de poder	129
6.1.3 Categoria 3 - Recusa às diferenças	133

6.2 SIMILARIDADES E PARTICULARIDADES ENTRE OS CASOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	137
6.3 REPERCUSSÕES DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO NA ESTRUTURA E DINÂMICA FAMILIARES	144
6.3.1 Categoria 4 – Repercussões do assédio moral no trabalho na estrutura familiar	145
6.3.2 Categoria 5 – Repercussões do assédio moral no trabalho na dinâmica familiar	147
6.4 SIMILARIDADES E PARTICULARIDADES ENTRE AS REPERCUSSÕES DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO NA ESTRUTURA E DINÂMICA FAMILIARES	187
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	195
8. REFERÊNCIAS.....	201
9. ANEXOS.....	215
9.1 ANEXO A – SÍMBOLOS E ABREVIACÕES DO GENOGRAMA	215
9.2 ANEXO B – ROTEIRO DE ENTREVISTA INDIVIDUAL SEMIESTRUTURADA	216
9.3 ANEXO C – ROTEIRO DE ENTREVISTA FAMILIAR SEMIESTRUTURADA COM CONSTRUÇÃO DO GENOGRAMA	218
9.4 ANEXO D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO INDIVIDUAL	220
.....	220
9.5 ANEXO E – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA OS MEMBROS FAMILIARES	223

1. APRESENTAÇÃO

Circulam na mídia, com frequência, notícias sobre denúncias, processos e multas para organizações nas quais foram identificadas práticas de assédio moral no trabalho por situações como: carga horária de trabalho excessiva; cobrança exagerada de metas; invasão de privacidade; mulheres obrigadas a seguir a ordem da tabela elaborada pelo setor de recursos humanos para poder engravidar, entre outros. Estes são exemplos de que o assédio moral no trabalho aparece como um fenômeno relacionado a violência no trabalho, frequente nas relações laborais. Nos últimos anos, os estudos consideram-no como um problema de ordem organizacional e social, não mais apenas individual. Conhecido por ser um processo recorrente e sistemático de atitudes e ações que visam a denegrir, humilhar e excluir o trabalhador, apresenta consequências para o indivíduo, a organização e a sociedade (Freitas, Heloani, & Barreto, 2008; Martiningo Filho, 2007; Yung, 2011)

As situações descritas ocasionam problemas para a saúde do trabalhador, tanto físicos, quanto psicológicos, como lesões por esforços repetitivos, insônia, depressão, irritabilidade, hipertensão, transtorno de pânico, podendo chegar ao suicídio. O abalo psicológico decorrente da vivência de assédio colabora para que ocorram acidentes de trabalho, e, também, afastamentos por problemas físicos e mentais. No Brasil, o 1º Boletim Informativo Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade (Brasil, 2014) divulgado em 2014, avaliou informações entre os anos de 2000 a 2011, e os dados mostram doenças motivadas por fatores de riscos ergonômicos e sobrecarga mental como as principais causas de afastamento do trabalho no país, superando os afastamentos por fraturas. Uma pesquisa realizada por Sardá Júnior e Cruz (2013), em parceria com o Ministério do Trabalho, avaliou dados referentes ao período de 2005 a 2011, e apontou que Santa Catarina apresenta 48% a mais do que a média nacional de afastamentos do trabalho. A tecnologia e a globalização tiveram participação significativa para que os acidentes típicos fossem substituídos por afastamentos por doenças relacionadas ao trabalho (Brasil, 2014). Além dos afastamentos, estudos recentes sugerem uma relação forte entre suicídio, e ambiente de trabalho (Barreto, Netto, & Pereira, 2011). São dados alarmantes que levam a refletir sobre as condições de trabalho, as relações que se estabelecem e as consequências do fenômeno assédio moral no trabalho que atinge uma parcela significativa da população de trabalhadores.

As mudanças ocorridas nos últimos anos e o aumento do número de suicídios no local de trabalho merecem atenção, pois trata-se de

pessoas empregadas, qualificadas, e que em um alto nível de esgotamento, terminam por escolher o local de trabalho para suicidar-se. Os índices de afastamento do trabalho e de suicídios no local de trabalho preocupam quando se pensa em como o indivíduo lida com as outras esferas da vida, além do trabalho. Motivada por essas informações e angústias, a pesquisadora, psicóloga, interessou-se por estudar o assédio moral no trabalho a partir de seu contato inicial, ainda na graduação, como estagiária no setor de recursos humanos de uma organização privada e estagiária em atendimento clínico para famílias. Neste período, foi possível perceber que os acontecimentos relacionados ao trabalho eram nítidos no discurso das famílias atendidas, e as dificuldades e vitórias familiares eram trazidas em entrevistas e conversas com trabalhadores na empresa. Além do mais, percebeu-se que o sofrimento vivido por um membro familiar, repercutia nos demais.

Em 2013, ocorreu o III Seminário Catarinense de Combate e Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho, e nesse momento a pesquisadora teve o primeiro contato específico com o tema, o que possibilitou o esclarecimento sobre situações vivenciadas, inclusive por familiares. Saber o que ocasionava aquelas experiências, pois era um tema conceituado e discutido academicamente, e que se tratava de um fenômeno complexo foram motivadores para pesquisar sobre o assunto.

Cita-se como referência a participação da pesquisadora no Projeto de Extensão: Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Trabalho que envolve um grupo de apoio psicológico para trabalhadores que sofreram assédio moral. Nesta atividade, pôde-se observar o abalo emocional e físico que essas pessoas estão sujeitas. No discurso dos entrevistados, surgiram aspectos interessantes para aprofundar nesta pesquisa, como: “Eles fazem você parecer a louca”, “Eu já nem conto mais para o meu marido, ele não aguenta mais ouvir”, “Isso é uma bola de neve, eu não consigo sair”, “Eu tenho um filho pequeno, o que ele vai pensar quando crescer? Ele fica me ouvindo reclamar e chorar todos os dias”, “Eu não aguento mais sonhar com aquela mulher me humilhando”, “Eu batalhei pra estar aqui, não podem fazer isso comigo”, “Eu já tenho medo do nada, porque fiquei com medo de tudo”. Esta experiência, também, desafiou a investigar as lacunas que a literatura apresenta em relação às vivências dos trabalhadores assediados moralmente e as repercussões do assédio moral para suas vidas.

Percebe-se que os relatos de trabalhadores que vivenciaram situações de assédio moral no trabalho apresentam repetidamente tentativas frustradas de fazer sempre mais e melhor para atingir a exigência que lhes é imposta, ou buscar formas para negar as acusações

de inferiorização proferidas por colegas ou superiores. As situações remetem a pensar em como ficam os vínculos sociais dessas pessoas, como reagem, quem os acolhe, e como as pessoas próximas, especialmente a família, lidam com o ocorrido. Verificou-se que os trabalhadores assediados apresentaram dificuldade para comentar com outras pessoas o que aconteceu, sugerindo uma rede de apoio vulnerável. Considerando esses aspectos, este estudo pretende contribuir para o aprimoramento do conhecimento sobre as repercussões do assédio moral no trabalho, na perspectiva da família. Entende-se que repercussões são produtos da interação do sujeito com o contexto em que está, ou esteve inserido, independente do momento em que elas aparecerem, após o início da vivência de assédio moral no trabalho. Ao considerar que a forma como cada indivíduo age no meio familiar é influenciada também, por situações externas, considera-se que há necessidade de pensar em como as relações familiares são atingidas, para entender quais são as dificuldades e os recursos aos quais se pode recorrer.

Ao tratar da relevância social, este estudo busca esclarecer e aprofundar o conhecimento sobre as repercussões do assédio moral na estrutura e dinâmica familiares da vítima, o que irá contribuir para possíveis trabalhos de órgãos de saúde do trabalhador, ou grupos de apoio, visando subsidiar ações com a família do trabalhador, atuação de psicólogos ao conduzir processos psicoterapêuticos para atentar às questões pertinentes ao trabalho e à violência sofrida que têm consequências para as relações familiares, assim como, auxiliar profissionais da área de saúde em geral, para que prestem atenção aos acontecimentos da vida laboral dos pacientes, entre outros. Para os participantes, os benefícios estão relacionados ao esclarecimento do que se trata o assédio moral no trabalho, uma oportunidade de compartilhamento e acolhimento da dificuldade vivenciada, e possível momento de reflexão para posterior elaboração do sofrimento.

Do ponto de vista científico, apesar de existir produção significativa sobre o fenômeno assédio moral no trabalho com profissionais de diferentes áreas e que trazem como achados secundários da pesquisa aspectos relacionados com a família do assediado (Barreto, 2000; Cassitto, Fattorini, Gilioli, & Rengo, 2003; Di Martino, Hoel, & Cooper, 2003; Hirigoyen, 2001; Leymann, 1996), verificou-se produção escassa sobre a interface assédio moral no trabalho e família. Na busca realizada em bases de dados nacionais e internacionais, além de contato com outros pesquisadores, encontrou-se apenas uma dissertação de mestrado da autoria de Caldas (2007), o que salienta a relevância deste estudo.

Nesse contexto, algumas dúvidas são instigantes: A família toma conhecimento da situação de assédio moral vivenciada pelo trabalhador? Quais as decorrências para o trabalhador? Como a família lida com os fatos e emoções? Como o sofrimento do trabalhador assediado repercute na dinâmica familiar? O assediado percebe a família como fonte de apoio? A família percebe a si mesma como fonte de apoio para o assediado? Quais os recursos utilizados pela família para lidar com a situação? A violência psicológica sofrida no trabalho é reproduzida na família? Existe diferença no enfrentamento ao assédio nos diferentes ciclos de vida das famílias?

Não se pode fechar os olhos para as repercussões que essa violência no trabalho tem na vida familiar, pois é para casa que o sujeito volta depois do trabalho. Hirigoyen (2001, p. 66), salienta como a família, enquanto grupo social, sofre as consequências do assédio moral cometido no ambiente de trabalho: “Não se morre diretamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. E é difícil recuperar-se.” Pode-se pensar em um indivíduo que permanece trabalhando durante aproximadamente oito horas por dia e sofre assédio no local de trabalho. Quando ele não está trabalhando, o assédio continua fazendo parte de sua vida, não da mesma forma como na organização, mas com, pelo menos, repercussões psicológicas constantemente presentes. O indivíduo termina o período de trabalho exausto, e possivelmente tomado de raiva, vai para casa encontrar a família e amigos. Essa situação repete-se dia após dia, de forma que ininterruptamente o trabalhador é submetido ao sofrimento decorrente do trabalho, mesmo quando fora dele. Evitar este tema é ignorar o trabalhador, é tratar de forma simplificadora uma situação complexa. Não se pode aceitar simplesmente que as relações familiares sejam atingidas e sofram distanciamentos por situações relacionadas ao trabalho que são vistas como vergonhosas pela sociedade. O assédio moral nas organizações não é um fenômeno com rara ocorrência e suas vítimas merecem atenção para que possam ser assistidas, assim como as pessoas com vínculos próximos. Este trabalho pretende estimular a reflexão diante das repercussões sobre as estruturas e dinâmicas familiares envolvidas nas situações de assédio.

Esta dissertação está estruturada de forma a apresentar 5 capítulos principais denominados como Introdução, Método, Apresentação dos resultados, Análise e interpretação de informações e Considerações finais. Na Introdução, são discutidos os três temas principais: 1) mudanças no mundo do trabalho, violência e assédio moral; 2) a família como sistema; e 3) trabalho e família. Para entender a violência e o assédio moral no

trabalho, utiliza-se definições e referências de diferentes abordagens teóricas, assim como informações de organizações governamentais. Para nortear a seção com foco no entendimento da família, utilizam-se como referenciais teóricos os conceitos que embasam o Pensamento Sistêmico e a Terapia de Família, de maneira a salientar o interesse pelas relações familiares. Quando trata-se da relação existente entre trabalho e família, explicita-se brevemente o caminho percorrido pelos estudos que relacionam a interface pela perspectiva do conflito, ou como facilitadores um do outro. Por último, discorre-se sobre algumas pesquisas com foco no assédio moral no trabalho, e que mencionaram consequências variadas para a família. No capítulo referente ao método são definidos os participantes, procedimentos e instrumentos para coleta de dados, considerações éticas e proposta de análise de dados. No capítulo de apresentação de resultados, incluiu-se a caracterização da estrutura e dinâmica da família, seguida da descrição geral do caso de assédio de cada participante. Na análise e interpretação das informações, foi realizada uma categorização e os dados foram discutidos com a literatura. No último capítulo, condizente com as considerações finais, buscou-se responder aos objetivos específicos que nortearam o desenvolvimento desta pesquisa.

Partindo das reflexões propostas, o problema de pesquisa que esse estudo se deteve em responder é: **Quais as repercussões do assédio moral no trabalho na estrutura e dinâmica familiares, na perspectiva da família?**

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Compreender as repercussões do assédio moral no trabalho na estrutura e dinâmica familiares, na perspectiva da família.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar a estrutura e a dinâmica familiares;
- Caracterizar a experiência de assédio moral no trabalho vivenciada pelo sujeito;
- Identificar as repercussões do assédio moral no trabalho na estrutura e dinâmica familiares;
- Identificar as repercussões do assédio moral no trabalho nas fases do ciclo de vida da família.

3. INTRODUÇÃO

3.1 MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO, VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL

Vários fenômenos históricos, econômicos e sociais, com destaque para o desenvolvimento da sociedade industrial, propiciaram o aumento da importância do trabalho contemporaneamente, nos planos econômico, moral, político e ideológico (Bendassolli, 2011). O início do século XX, período em que a Revolução Industrial consolidou-se, também implicou em mudanças na realidade social onde e como o trabalho era realizado (Huberman, 1986). Os trabalhos executados anteriormente por artesãos que eram livres para utilizarem seu espaço e desempenharem seu ofício foram transpostos para as fábricas (De Decca, 1995). As condições de vida dos trabalhadores eram precárias, e ainda eram submetidos a espaços insalubres por até 16 horas diárias (Motta & Vasconcelos, 2008), o que tornava as fábricas lugares de expropriação desumana do homem pelo capital. A infraestrutura de saneamento, condições de trabalho deploráveis somadas à adoção da linha de montagem do fordismo provocaram mudanças severas na vida dos trabalhadores (De Decca, 1995; Motta & Vasconcelos, 2008).

Diante da situação que havia se instalado, Mendes e Dias (1991) salientaram que a força de trabalho era utilizada de forma submissa, desumana e extenuante. Esse período, correspondente ao fordismo, com frequência é visto como decorrência de um sistema movido por competitividade extrema. O modelo fordista, que no século XX havia promovido o aumento da produtividade através da produção em série, e diminuição dos estoques foi substituído, no final do mesmo século, pelo modelo japonês da toyota, de forma ainda mais enxuta e flexível (Alkimin, 2005). A tecnologia, a microeletrônica e a automação propiciaram melhores desempenhos, e ainda, aumento da qualidade (Barreto, 2006). Neste momento, período que caracteriza a Segunda Revolução Industrial, também esteve presente a terceirização de serviços, as reestruturações, as fusões e aquisições de forma intensificada (Freitas, Heloani, & Barreto, 2008). Freitas (2007) destaca outras situações que podem propiciar a segregação dos profissionais e a exclusão, como: serviços de rotina (*telemarketing e call centers*), expatriação, programas de estágio e preparação para trainees.

Corroborando com os autores mencionados, Grzybovski, Dos Anjos e Machado (2008) ressaltam que o comportamento humano é

banalizado para dar espaço aos resultados organizacionais, e isso não é recente. As mudanças no mundo do trabalho são caracterizadas por intensificação do trabalho, tempo integralmente útil, obrigatoriedade de fazer mais com menos, novas tecnologias e precarização do trabalho. De acordo com Dal Rosso (2008), o capitalismo passou a exigir mais produção, e a intensificação do trabalho, ligadas à polivalência do trabalho e do trabalhador, induzindo o trabalhador a ter de dar conta de diversas atividades concomitantes e sucessivas, impossibilitando os momentos de descanso e lazer. Barreto (2006) destaca que “quanto mais produzem, mais são exigidos; quanto mais tempo ‘dão’ à produção, menos tempo têm para si próprios. O tempo é o limite das ações pessoais a favor do tempo ilimitado das ‘necessidades’ acumulativas do capital” (p. 138).

De acordo com Coutinho, Krawulski e Soares (2007), essas transformações implicaram na mudança de percepção do homem enquanto indivíduo, e ele passou a ser percebido como parte de uma força de trabalho, passando de indivíduo a trabalhador. Nessa ótica, ao trabalho foi atribuído um significado de dignidade humana.

As condições de trabalho e a organização do trabalho devem ser avaliadas quando aborda-se o fenômeno assédio moral no trabalho, pois no contexto onde há deficiências nesses quesitos, o assédio encontra espaço (Freitas, 2007). A atual organização do trabalho propicia e incita o uso de métodos violentos para alcançar seus objetivos. A necessidade de obter produções, cada vez maiores, com um número menor de trabalhadores que já estão produzindo em seu nível máximo, culmina em uma gestão que aterroriza para vencer (Barreto, 2006; Freitas, Heloani, & Barreto, 2008). Diminuir custos e aumentar o ritmo de produção: passa-se de uma busca pelo bem-estar no trabalho para uma fuga do mal-estar no trabalho.

As organizações precisam manter seus índices na economia e essa necessidade vem aliada à humilhações e desmerecimentos laborais. A influência do mercado financeiro e as oscilações econômicas contribuíram, ao longo dos anos, para as reestruturações produtivas. A influência do mercado é responsável pela forma como as organizações atuam para manter-se produtivas, isto é, provoca mudanças nos relacionamentos entre organizações e sua força de trabalho (Barreto, 2006; Heloani, 2003a).

O mundo do trabalho, também é constituído de relações humanas, atritos e conflitos com envolvimento emocional. Este contexto resulta numa carga de trabalho específica e ela pode ser estressante para o trabalhador (Lemos, 2005). Essas situações não se caracterizam,

necessariamente, como assédio moral no trabalho. O assédio diferencia-se de conflito, estresse por carga de trabalho e frustração envolvida nas relações de trabalho isoladamente, mesmo que estes sinais indicam a situação de assédio moral (Garcia, 2010). Diferencia-se então, o assédio moral de conflitos.

Alguns tipos de ambientes organizacionais como os altamente competitivos, sob mudanças estruturais e enxugamentos dos quadros de pessoal, contribuem para construção de situações de assédio moral. Se antes o trabalho estava dentro das fábricas com cargas horárias extenuantes (De Decca, 1995), atualmente o trabalho é realizado dentro e fora das organizações, a depender da função e atividades exercidas.

A reestruturação produtiva está vinculada à flexibilização dos vínculos de emprego e contratos de trabalho, a desregulamentação dos direitos sociais, o desemprego e diminuição dos postos de trabalho (Nunes & Tolfo, 2015). As mudanças ocorridas contribuíram para exigências cada vez mais altas dos trabalhadores e passou-se a esperar por um profissional com alta escolaridade, flexibilidade e autonomia (Souza & Azeredo, 2004). Não obstante, a crise econômica atual que assola o mercado, pode-se dizer, de forma bastante significativa no Brasil, aumenta as dificuldades para os trabalhadores conseguirem manter-se com seus empregos dentro do sistema.

Desde o princípio das relações trabalhistas, e no contexto das reorganizações produtivas, da precarização das relações laborais, da competitividade e a pressão por produtividade, o assédio moral tem se tornando mais presente, e com métodos mais ardilosos (Barreto, 2006). Ainda, estão presentes, também, mecanismos de gestão que consistem em ameaças, imposições, gritos, cobranças exageradas e novas formas de gestão que acarretam como consequências problemas de saúde, violência e assédio moral no trabalho. Mesmo com as mudanças e melhorias presenciadas no último século, os interiores das organizações revelam que o trabalho ainda propicia muito sofrimento para as pessoas (Bradaschia, 2007). O trabalho, alçado a uma das esferas centrais da vida, fonte de satisfação de necessidades, possibilidade de autonomia e independência, permite a realização de sonhos (Freitas, 2011), desenvolvimento de relações interpessoais e sobrevivência, mas também pode apresentar risco para a saúde e tornar-se motivo de adoecimento (Freitas, 2011; Murta & Tróccoli, 2004).

Em uma pesquisa de Barreto (2006), com o objetivo de compreender a relação saúde-doença no trabalho no Sindicato de Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas, Cosmético e Similares de São Paulo, foram entrevistados 761 mulheres e

1311 homens. Destes 2.072 trabalhadores, 42% (870) mencionaram ter vivido situações de humilhação. O sofrimento no trabalho, as situações de violência e assédio moral são vistos como intoleráveis de acordo com os padrões da sociedade atual, embora a violência, ainda seja bastante naturalizada. Para entender o assédio moral no trabalho, faz-se necessário destacar a importância do trabalho na vida humana, e analisá-lo face ao sistema econômico vigente, envolto pelas questões pertinentes, como o desemprego, as relações de mercado e mão-de-obra, a precarização das condições de trabalho, a violência no trabalho, e muitas vezes, como condição meramente de sobrevivência – instrumental.

3.1.1 Definição e contextualização do assédio moral no trabalho

Ao estudar especificamente o assédio moral no trabalho cabe incluí-lo no contexto da violência no trabalho e, embora ela seja tão antiga quanto o trabalho, passou a ser estudada apenas no final do século XX (Tolfo, 2011). Segundo a Organização Internacional do Trabalho (Chappell & Di Martino, 2006), a violência no trabalho caracteriza-se por “qualquer ação, incidente ou comportamento baseado em uma conduta voluntária, em consequência da qual uma pessoa é agredida, ameaçada ou ferida, durante a realização, ou como resultado direto de seu dia de trabalho”¹ (p.4). Tolfo (2011) ressalta que a expressão da violência pode ocorrer através de agressão física, até formas mais sutis, como violência psicológica. Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008), no passado a violência era explícita, direta e visível. Atualmente, a violência no trabalho mostra-se sutil, ardilosa, sedutora e poderosa. Então, percebe-se que a violência no trabalho mudou de chicotadas nos escravos, isolamento, e toda a sorte de agressões físicas para uma violência quase invisível que deixa rastros apenas aos olhos mais atentos.

Conforme Tolfo (2011) o assédio moral pode ser analisado nas relações interpessoais entre casais ou em grupo, mas também como integrante de um sistema que considera como prioridade a produtividade e o retorno financeiro. De acordo com a autora, mesmo que o assédio apareça nos relacionamentos interpessoais, não é um problema isolado e tem relação com a violência socialmente construída, expressada no trabalho. Nos últimos anos, a evidência de publicações a respeito do assédio moral no trabalho apresentou definições e métodos diferentes utilizados em países e contextos variados. Sem exceção, todos os estudos

¹ Tradução da autora.

tratam do assédio moral como propulsor de problemas para os trabalhadores, as organizações e a sociedade em geral. Em vista disso, cabe aqui explicitar o caminho percorrido em estudos sobre o fenômeno.

A violência laboral inclui diversos aspectos, e para tratar da violência psicológica, será utilizado o termo assédio moral no trabalho. Atualmente, diversos termos são utilizados para descrever esse fenômeno, como: bullying, mobbing, assédio, assédio moral, psicoterror, agressão no trabalho, comportamentos hostis. Nesta perspectiva, Hirigoyen (2001) salienta que nos países de língua portuguesa são frequentemente utilizados os termos assédio ou violência moral, tortura psicológica e terror psicológico. A França utiliza o termo harcèlement. Nos países nórdicos, na Suíça e na Alemanha, utiliza-se mobbing. O termo bullying é utilizado na Inglaterra, já os Estados Unidos utilizam harassment. O Japão utiliza ijime e outros países costumam referir como whistleblower.

O fenômeno do assédio moral conquistou espaço no mundo científico e os estudos direcionados ao tema crescem ao longo dos anos. Cahú, Rosenstock, Costa, Leite, Costa e Claudino (2011) realizaram uma revisão integrativa em periódicos nacionais online nas áreas de Saúde, Ciências Sociais e Humanas, no período de 2002 a 2010. Os critérios para seleção incluíam material em português, inglês e espanhol e resultou em um total de 24 publicações, dentre os quais 22 artigos e 2 dissertações, e revelou que as publicações concentraram-se entre 2005 e 2010. Na área da administração, por exemplo, um estudo de Medeiros, Possas e Barros (2014) analisou publicações em periódicos nacionais no campo da administração. Os dados apontaram produção ainda incipiente, embora esteja aumentando com o passar dos anos. No período de 2000 a 2013, foram encontrados 22 artigos em revistas com Qualis entre A1 e B2. Destes, 80%, foram publicados nos últimos sete anos e quase metade nos últimos dois anos.

A noção de assédio moral deriva de estudos realizados pelo psiquiatra americano Carroll Brodsky, que lançou o livro *The Harrassed Worker*² em 1976. Heinz Leymann, psicólogo alemão, considerado precursor do tema com estudos empíricos realizados na Suécia na década de 1980, começou investigar aspectos relacionados ao sofrimento no trabalho e identificou uma violência que não era física, nem sexual e denominou-a por psicoterror. Leymann optou por utilizar o termo mobbing para tratar da violência psicológica ocorrida entre adultos no ambiente de trabalho e bullying para violência entre crianças e

² Tradução: O trabalhador assediado.

adolescentes no contexto escolar (Leymann, 1996). Leymann (1990) compreendia o mobbing como:

Terror psicológico ou mobbing no ambiente de trabalho envolve comunicação hostil e não ética direcionada de um modo sistemático por um ou mais indivíduos para um indivíduo que, durante o assédio, é posto em uma posição desamparada e indefesa, sendo mantido nesta condição por meio de ações assediosas.³ (p. 120).

Leymann desenvolveu o instrumento Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) com 45 formas de comportamentos e ações hostis mais frequentes em casos de mobbing, separados em cinco grupos: efeitos sobre as possibilidades de comunicação adequada da vítima; efeitos sobre as possibilidades de manutenção de contato social da vítima; efeitos sobre as possibilidades de manutenção da reputação pessoal da vítima; efeitos sobre a situação de trabalho da vítima e efeitos sobre a saúde física da vítima. Os estudos de Leymann e a definição utilizada por ele foram difundidos para outros países (Vartia, 2003), influenciaram diversas pesquisas na Escandinávia e em outros países da Europa (Bradaschia, 2007). Merece ênfase Stale Einarsen, na Noruega, que também elaborou um questionário em 1997 para identificar o assédio moral, o Negative Acts Questionnary (NAQ). O LIPT e o NAQ são instrumentos de referência para pesquisas sobre o tema.

Na França, em 1998, Marie-France Hirigoyen, psiquiatra e terapeuta de família, publicou o livro traduzido para o português como Assédio moral: A violência perversa no cotidiano. Partindo dos casos clínicos acompanhados em seu consultório, Hirigoyen (1998) identificou situações que ocorriam nos relacionamentos interpessoais e resultavam em consequências negativas para o trabalhador. Hirigoyen (2001) nomeou aquele sofrimento como assédio moral, com a seguinte definição: “Qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (p. 65). Conforme assinala Hirigoyen (2001), existe diferença entre conflito e assédio, então o conflito permite a possibilidade de discussão,

³ Tradução da autora.

confronto e mudança, já nas situações de assédio, não há possibilidade para diálogo, mostrando que o conflito não foi possível.

No Brasil, foi publicado um artigo de Freitas em 2001, sendo o primeiro trabalho sobre o tema no país e um novo livro de Hirigoyen intitulado *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral* (2001). Em seu primeiro livro, Hirigoyen (1998) colocou o assédio moral como essencialmente individual, como uma “perversão do ego” do assediador, com foco na psicopatologia. Posteriormente, no segundo livro, a autora considera que possa existir uma variável de contexto, isto é, passou-se a considerar o assédio nas relações interpessoais mas é aceito e até incentivado pela gestão organizacional. O livro de Hirigoyen (2001) buscou “explorar as ‘margens’ do assédio moral e, assim, conhecendo o contexto, ultrapassar a dialética excessivamente redutora do algoz e da vítima” (p. 11). Os estudos de Hirigoyen (2001) influenciaram pesquisadores na França, na Europa, América Latina e especialmente no Brasil (Bradaschia, 2007). Freitas, Heloani e Barreto (2008), autores brasileiros, também, estudam o fenômeno sob essa ótica e definem-no como:

O assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (p. 37).

Nesta seara, Heloani e Barreto, dois autores brasileiros, dedicaram-se ao estudo, problematização, divulgação, prevenção e combate ao assédio moral no trabalho no país. De acordo com Barreto (2008), a violência e o assédio moral envolvem condutas negativas com atos e palavras que magoam. Em seu entendimento, o assédio moral acontece quando os trabalhadores são expostos a situações constrangedoras e humilhantes enquanto desempenham suas atividades, cujo objetivo é desestabilizar a relação da vítima com a organização e suas relações de trabalho, fazendo-a abandonar o emprego.

Heloani (2005) define o assédio moral considerando a intencionalidade, que “consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua consequente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder” (p. 104). No entendimento deste autor,

o enfraquecimento psíquico pode conduzir a vítima a uma despersonalização. Schatzman, Gosdal, Soboll e Eberle (2009) ressaltam que, embora o objetivo possa não ser causar mal ao trabalhador, existe uma definição à priori das práticas hostis para assediar moralmente um trabalhador e isso caracteriza o assédio sempre como intencional.

Para o Ministério do Trabalho no Brasil (2014), o assédio moral inclui todas as formas de conduta abusiva, como gestos, palavras, escritos, comportamento, atitude, entre outros, que firam com frequência fisicamente ou psiquicamente uma pessoa e ameçam seu emprego ou venham a degradar seu clima de trabalho.

As definições apresentadas são semelhantes e complementares e a autora utilizará neste estudo a definição apresentada por Hirigoyen. Essa definição foi escolhida como referência pois apresenta em detalhes as atitudes hostis frequentes nas situações de assédio, além de não delimitar frequência e duração mínimas para caracterizar o assédio moral no trabalho. Levou-se em consideração também a influência teórico-metodológica dessa perspectiva, utilizada com frequência no Brasil.

O assédio moral caracteriza-se pelo uso de atitudes hostis, recusa às diferenças, abuso de poder e caráter processual (Hirigoyen, 2001). No entendimento desta autora, inicia-se, frequentemente, pela recusa da diferença, permeada por preconceitos. Nesse sentido, qualquer preconceito pode ser utilizado como justificativa para não aceitar e diminuir o outro. As diferenças podem ser, por exemplo, quanto às competências profissionais, conhecimento ou agilidade para realizar o trabalho, mulheres desenvolvendo atividades historicamente masculinas, orientação sexual, idade, raça, modo de vestir-se, entre outros, que são motivos de exclusão.

Para Barreto (2006), o mundo do trabalho foi organizado, historicamente, com diferenças entre papéis de dominação masculinos e de submissão femininos. Na recusa às diferenças quanto a aspectos de gênero, Barreto (2006) salienta que a identidade feminina esteve vinculada à maternidade e ao cuidado com os filhos, com suas atitudes amáveis, pacientes, estudiosas e dedicadas. De acordo com a autora (2006), os valores e características aprendidos para o bom convívio familiar, passam a ser usados para desqualificar essas mesmas mulheres, o que resulta em relações hierárquicas assimétricas e abuso de poder. Barreto (2006) ressalta ainda que as mulheres buscam e esperam por reconhecimento e valorização mas para isso precisam entrar no “mundo masculino” e agir de acordo com ele, focando em demonstrar capacidade de produção. Se por um lado as mulheres sofrem com a desigualdade, com a desproporção entre sua remuneração e a remuneração masculina e

com o acúmulo de tarefas e responsabilidades (Barham & Vanalli, 2012; Neto, Tanure, & Andrade, 2010), muitos homens sofrem com a pressão relacionada ao sustento da família e com a manutenção de sua imagem perante os demais.

Quando trata-se dos quesitos para não aceitação do outro, percebe-se que o indivíduo assediado tem pouca ou nenhuma chance de atingir a expectativa dos colegas ou superiores. Em um esforço para que isso aconteça, ele trata essas ocorrências como brincadeira. Considera-se que essa busca por agradar e cessar com as humilhações e constrangimentos, coloca o indivíduo em uma situação como descrita por Freitas, Heloani e Barreto (2008):

O profissional, por brilhante e realizador que seja, sente-se sempre dançando sobre uma navalha, pois nunca é bom o bastante e condena-se a resultados cada vez mais elevados, modelando sua imagem a um ideal insaciável e inatingível, encarnando um herói que já nasce morto (p. 12).

Na lógica do assédio moral, os indivíduos diferentes precisam se adaptar ao grupo e excluir suas características que poderiam lhes proporcionar destaque ou diferença. Essas atitudes propiciam o surgimento de rivalidades entre subordinados e colegas, originando casos de assédio moral com histórias de sofrimento, falta de diálogo, ameaças, perseguição, intolerância e relações hierárquicas assimétricas (Hirigoyen, 1998; 2001). Conforme assinala Hirigoyen (2001), o assédio tem o objetivo de livrar-se do indivíduo que destoa do grupo, para que o mesmo mantenha-se homogêneo. O objetivo não é melhorar o desempenho, e sim livrar-se de uma pessoa que incomoda por algum motivo. Assim, a lógica do grupo é imposta aos outros, através do assédio moral.

O abuso de poder, inerente às situações de assédio, pressupõe que uma das partes é detentora de maior poder sobre a outra, o que lhe confere direito de fazer uso de críticas, intimidações e humilhações (Hirigoyen, 2001). O abuso de poder, em linhas gerais, pode ser caracterizado por atitudes que extrapolam o poder que um indivíduo, na maioria das vezes, o superior, tem perante os demais trabalhadores. Para Faria (2015), o assédio moral é um indicativo de abuso do poder disciplinar de quem está em posição de mando, no caso, o chefe ou administrador público. Percebe-se que as organizações utilizam a assimetria e o autoritarismo, como mencionado por Heloani e Barreto (2015), aliados à omissão e desmandos hierárquicos.

Vacchiano (2007), destaca que a estabilidade do assediador nas organizações, resulta em casos mais graves de assédio moral. Em seu estudo sobre o assédio moral no serviço público, Vacchiano (2007) salientou formas específicas de assédio moral no serviço público, entre elas: dificultar a licença capacitação; perseguir o servidor que precisa sair um pouco antes ou chegar um pouco atrasado em razão de estar fazendo uma especialização, por exemplo; perseguição ao servidor que é estudante de graduação. Segundo este autor, o excesso de poder torna os atos arbitrários e ilícitos. Como já foi trazido, alguns autores como Soboll e Heloani (2008) partem da perspectiva de que a cultura da organização e a dinâmica estabelecida entre os trabalhadores como parte da organização do trabalho está inserida no sistema capitalista, do qual as organizações públicas participam cada vez mais.

Segundo Faria (2015), a administração pública compactua com a reprodução de práticas de assédio e violência nas organizações. Este autor salienta que o silêncio institucional é omissivo, o que se pode perceber também em notícia divulgada no jornal O Globo (2015), apontando que há casos de assédio contra mulheres diplomatas no Itamaraty. De acordo com a notícia, são mais de 100 casos de servidoras que realizaram denúncias sobre comportamentos machistas, e ainda assim, a organização busca manter a parcimônia.

Para Hirigoyen (2001), o assédio é uma “interação assimétrica”. Schatzman et al. (2009) defendem que, independente da posição de cada um dos envolvidos antes do assédio, como resultado, existe uma desigualdade de poder. Esse desequilíbrio não é restrito apenas a posição formal na hierarquia, podendo estender-se a aspectos informais, relacionados a conhecimento, amizades, experiência, alianças no trabalho, entre outros (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2011). Indivíduos que apresentam status social e funções equivalentes também podem ser partícipes de situações nas quais seus poderes são desiguais (Schatzman et al., 2009). Heloani e Barreto (2015) destacam que o assédio baseia-se no abuso de poder, em mentiras, ameaças, corrupção. São atos que produzem um ambiente de terror, semelhante a um palco de guerra.

O assédio moral no trabalho também caracteriza-se por ser um processo recorrente e sistemático de comportamentos hostis que se repetem e persistem no tempo e são direcionados a um, ou mais trabalhadores. Para Einarsen et al. (2011), são acontecimentos que se tornam destruidores devido à repetição e sistematização, ou seja, o assédio não é um fenômeno em si, como um acontecimento pontual. Trata-se de um processo que evolui ao longo do tempo.

De acordo com Leymann (1996), uma situação é definida como assédio moral se apresentar frequência mínima de uma vez por semana e período mínimo de duração de seis meses. Vários estudos utilizam essa definição temporal e Einarsen et al. (2011) justificam a escolha da mesma pelo fato de que distúrbios psiquiátricos costumam ser avaliados a partir desses quesitos. Atualmente, autores tem defendido que não é necessária a definição de um prazo exato, ou seja, se as ocorrências de assédio se estenderam por poucos meses ou anos. Utilizar frequência e duração determinadas como aspecto caracterizador de uma situação de assédio não abarca as diferentes possibilidades de expressão do fenômeno (Schatzman et al., 2009). A situação isolada não é necessariamente grave, mas a agressão caracteriza-se pela sucessão e acúmulo dos pequenos traumas, assim como, a gravidade não depende apenas da duração, mas também da violência da agressão (Hirigoyen, 2001).

O caráter processual é o que diferencia o assédio das agressões pontuais. Quando a violência ocorre uma vez ou esporadicamente, pode caracterizar um dano moral e mesmo sendo um ato específico, pode ser gravíssimo. A diferença mais significativa existente entre o dano moral e o assédio moral está relacionada a duração e a frequência. Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008), o assédio moral contém danos e resulta na junção de microtraumas psíquicos. O dano moral no trabalho refere-se ao contrangimento moral direcionado ao empregado ou empregador através da violação dos seus direitos de personalidade (Dalazen, 2000), sem valor econômico, comparado a dor mental, psíquica ou física e se constitui por abusos praticados nas relações de emprego (Carrion, 2013). O dano moral tem consequência jurídica que visa a defesa dos direitos e interesses da pessoa e é pontual. Não há lei federal sobre assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro, apenas sobre assédio sexual e dano moral no trabalho. No entanto, a Justiça do Trabalho tem se posicionado independentemente da existência de leis específicas. Algumas leis municipais e estaduais já estão em vigor, além de projetos de leis em tramitação no Congresso Nacional.

Quando trata-se da proveniência da agressão, considera-se que o assédio moral pode ocorrer através de direções variadas: vertical descendente (superior hierárquico), vertical ascendente (subordinado ao superior), horizontal (colegas) e misto (superior ou colegas). De acordo com levantamento realizado na França por Hirigoyen (2001), os casos de assédio provenientes de ações da hierarquia somam 58%, os casos que se referem à iniciativa de colegas e superiores compõem outros 29%, colegas foram indicados em 12% dos casos e apenas 1% refere-se aos casos de assédio cometidos por um subordinado. Quando trata-se do

assédio vertical descendente – maioria dos casos –, os comportamentos hostis são provenientes de um superior hierárquico. No Brasil, o assédio descendente é o mais comum (Barreto, 2005).

Segundo Hirigoyen (2001), as consequências para a saúde do trabalhador são mais graves quando o assédio parte de um superior, pois a vítima não vê a quem pode recorrer para informar a situação. Esta autora apresenta alguns subgrupos identificados na literatura referentes ao assédio descendente:

- a) assédio perverso – cometido com o objetivo de eliminação do outro ou a valorização do próprio poder.
- b) assédio estratégico – realizado com o intuito de forçar o trabalhador a solicitar seu desligamento da organização e dessa forma, evitar custos legais.
- c) assédio institucional – caracteriza-se por ser um instrumento ou forma de gestão dos trabalhadores que ocorre por definição dos gestores.

Nesta perspectiva, Hirigoyen (2001) ressalta que essa classificação carece de flexibilidade, pois pode ser que alguns superiores assediem seus subordinados de forma não perversa e que algumas formas de gestão possam ser consideradas perversas mesmo sem visar a saída do trabalhador.

Os casos de assédio vertical ascendente – quando um subordinado assedia seu superior – aparecem com porcentagens baixas nas pesquisas. O assédio horizontal costuma acontecer quando dois trabalhadores (colegas) lutam por um cargo ou posição (Hirigoyen, 2001). Pesquisa realizada por Nunes (2011) com servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina indicou casos de assédio horizontal, correspondentes a 45,5% do total, e os casos de assédio vertical descendente ficaram em segundo com 44,2% dos casos. Esses dados mostram que os casos de assédio entre colegas podem estar em ascensão e permitem caracterizar especificidades de algumas organizações. Mesmo nos casos de assédio vertical ascendente, ou entre colegas, onde a hierarquia formal de poder não está presente, a dominação psicológica do agressor ocorre da mesma forma (Hirigoyen, 2001). No assédio moral misto, o indivíduo é agredido por indivíduos pertencentes a diversas posições hierárquicas. Nestes casos, a agressão pode iniciar de um superior hierárquico e evoluir para nível horizontal também, ou vice-versa. Hirigoyen (2001) afirma que “é raro um assédio horizontal não ser vivido, depois de algum tempo, como assédio vertical descendente, em virtude da omissão da chefia ou do superior hierárquico. É ou se torna, portanto, cúmplice” (p. 114). Percebe-se, nestes casos, a convivência dos

superiores para manutenção da situação de assédio moral. Além da direcionalidade, é importante ressaltar que, nos casos de assédio, há maior número de vítimas mulheres. No levantamento realizado por Hirigoyen (2001), os dados apontaram que entre as vítimas, 70% eram mulheres e 30%, homens. A autora menciona que as mulheres sofrem mais frequentemente situações de assédio, que tende a ter conotação sexual. Não obstante, é comum a ideia de que as mulheres não estão preparadas para cargos que envolvem considerável responsabilidade.

Utilizando-se dos relatos de vítimas de assédio e os estudos de outros autores, Hirigoyen (2001) agrupou o assédio moral no trabalho através de quatro categorias de atitudes hostis, da mais difícil de identificar para a mais evidente, conforme descrito no quadro 1: deterioração proposital das condições de trabalho; 2) isolamento e recusa de comunicação; 3) atentado contra a dignidade e 4) violência verbal, física e sexual. As atitudes hostis são cometidas por uma pessoa que se ocupa do papel de assediar o outro, e que mostra dificuldade para aceitar quem, por algum aspecto, diferencia-se do grupo.

A deterioração proposital das condições de trabalho refere-se à contestações e críticas frequentes sobre as decisões e atitudes do trabalhador, atribuindo-lhe atividades impossíveis de serem cumpridas e visam mostrar que, de alguma forma, ele é incompetente, o que salienta a necessidade de sua saída da organização. Tal deterioração desestabiliza o assediado e resulta em desgaste emocional, que evolui para prejuízos à saúde mental e física do trabalhador, marginalizando, progressivamente, o processo produtivo e a organização do trabalho (Alkimin, 2005). Caixeta (2003) também considera que o assédio moral deteriora o ambiente de trabalho, com repercussão na produtividade e na ocorrência de acidentes. O isolamento e a recusa da comunicação são comportamentos que tem o objetivo de manter o trabalhador distante de qualquer interação social, utilizando os meios possíveis para mantê-lo afastado do grupo. As atitudes hostis⁴ tem o intuito de desqualificar o trabalhador e expô-lo frente ao grupo. Quando o assédio já está ocorrendo há algum tempo, geralmente há ocorrência de violências mais explícitas como física, verbal e sexual que costumam aparecer relacionadas a ameaças, insinuações e empurrões.

⁴ “Atitudes hostis” é o termo utilizado no livro *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral* traduzido para o Português, e será mantido neste estudo, mesmo que o adequado seria nomear como comportamentos.

Quadro 1. Lista de atitudes hostis.

1) Deterioração proposital das condições de trabalho:

Retirar da vítima a autonomia.

Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.

Contestar sistematicamente todas as suas decisões.

Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.

Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador.

Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.

Dar-lhe permanentemente novas tarefas.

Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.

Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.

Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).

Agir de modo a impedir que obtenha promoção.

Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.

Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.

Causar danos em seu local de trabalho.

Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.

Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho.

Induzir a vítima ao erro.

2) Isolamento e recusa de comunicação

A vítima é interrompida constantemente.

Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.

A comunicação com ela é unicamente por escrito.

Recusam todo contato com ela, mesmo o visual.

É posta separada dos outros.

Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.

Proíbem os colegas de lhe falar.

Já não a deixam falar com ninguém.

A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3) Atentado contra a dignidade

Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.
Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...)
É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados.
Espalham rumores a seu respeito.
Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).
Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada.
Criticam sua vida privada.
Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade.
Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.
Atribuem-lhe tarefas humilhantes.
É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

4) Violência verbal, física ou sexual

Ameaças de violência física.
Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara.
Falam com ela aos gritos.
Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.
Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.
Fazem estragos em seu automóvel.
É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).
Não levam em conta seus problemas de saúde.

Fonte: Adaptado de Hirigoyen (2001).

Neste contexto Freitas, Heloani e Barreto (2008) concordam com Hirigoyen (2001) que a deterioração proposital das condições de trabalho, o isolamento e a recusa de comunicação, o atentado contra a dignidade e a violência verbal, física e sexual são as principais categorias que permitem identificar a ocorrência do assédio moral no trabalho. No estudo de Hirigoyen (2001), 53% apontaram ter sofrido degradação das condições de trabalho, 58% foram vítimas de ações de isolamento e recusa de comunicação, 56% sofreram ataques contra a dignidade e 31% foram submetidos a ameaças verbais, físicas ou sexuais. Nas situações de assédio descendente, são mais frequentes as implicações sobre as condições de trabalho; no assédio horizontal, ocorrem mais atentados contra a dignidade e o isolamento é uma prática frequente tanto por parte de superiores como colegas. Pesquisa realizada por Nunes, Duarte e Moretto (2010) com 139 trabalhadores apontou que os profissionais

identificam as formas de assédio moral como proposto por Hirigoyen, da mais difícil de identificar para a mais evidente. Dentre os participantes dessa pesquisa, 43% identificaram deterioração proposital das condições de trabalho, 49% reconheceram ter vivenciado isolamento e recusa de comunicação, 68% afirmaram ter sofrido atentado contra a dignidade e 70% violência verbal, física ou sexual.

Para Freitas, Heloani e Barreto (2008) o assédio moral não recebe atenção quando a situação está se desenvolvendo e sim, apenas quando já está estabelecido, com causas médicas ou jurídicas presentes, pois geralmente começa de forma sutil, é predominantemente psicológico e dificilmente identifica-se um incidente crítico. O fenômeno foi estudado inicialmente como uma questão individual, sendo expressado nas relações interpessoais. Os estudos iniciais discutiam sobre o assediador tratando-o como uma pessoa com desordens da personalidade, consequências de problemas vivenciados na infância (Brodsky, 1976 apud Vartia, 2003). Há duas leituras mais frequentes sobre o assédio moral no trabalho, a primeira prioriza o perfil psicopatológico do assediador e a segunda considera-o como um problema da organização do trabalho. Piñuel y Zabala (2008) destaca que os agressores são indivíduos que apresentam transtornos de personalidade ou psicopatias. A vítima tendia a ser vista como vulnerável e submissa. Hirigoyen (2001) afirma que qualquer um pode ser uma vítima do assédio moral, mas os agressores insistem que seus alvos são pessoas frágeis, com alguma patologia ou que já nasceram assim.

Quando se considera apenas a perspectiva do assédio nas relações interpessoais, exclui-se a existência de um contexto organizacional que favorece a ocorrência do fenômeno. Ao considerar que não existe um perfil psicológico definido para a vítima ou o agressor, passa-se ao entendimento de que há contextos propensos a aceitarem o assédio. Segundo Freitas (2007), não há dúvida de que o assédio moral ocorre na organização, com indivíduos relacionados à ela e com sua convivência, o que implica tratá-lo como uma questão organizacional, não apenas individual. Hirigoyen (2001) destaca algumas situações que favorecem o assédio, como: o indivíduo apresentar alguma característica atípica do grupo, competência excessiva, resistência à padronização, baixa produtividade e fragilidade temporária. Algumas características são elencadas por esta mesma autora para salientar as diferenças entre as reações das pessoas, visto que devido às suas histórias, algumas terão mais dificuldade para se proteger e defender-se e sofrerão mais. São elas: baixa auto-estima, necessidade de reconhecimento, honestidade e

escrúpulos demais (que a faça discordar de práticas do grupo), muita dedicação ao trabalho, indivíduos tímidos e hiperemotivos.

Hirigoyen (2001) salienta que toda pessoa em situação de perigo pode utilizar-se de mecanismos perversos em sua própria defesa, como no caso do assediador ao buscar excluir aquele que se apresenta como ameaça. No mundo do trabalho, criou-se uma dinâmica em que é melhor atacar antes de ser atacado, é necessário que os trabalhadores escondam seus pontos fracos para não deixar a vista de outros e ser usado contra si mesmo. Para esta autora é como uma situação de legítima defesa, na qual se busca livrar-se do outro. Ademais, as organizações não querem assumir essas situações como parte de suas práticas de trabalho (Freitas, Heloani, & Barreto, 2008).

No assédio moral, o objetivo é agredir, humilhar e excluir o trabalhador. Nos casos de assédio moral interpessoal, o agressor pode ser um superior hierárquico ou colega com o mesmo cargo e função na hierarquia (Schatzman et al., 2009). Algumas organizações apresentam características que podem facilitar o surgimento de atitudes negativas, comportamentos agressivos e humilhações. A cultura, a permissividade e competição excessiva podem estabelecer relações desrespeitosas (Freitas, 2007). Para coibir essa prática, a organização deveria ter políticas de prevenção e punições, mas como não existem, acabam por estimulá-la, em prol de um desempenho excelente (Nunes, 2011).

Assim, quando a organização prima por uma política de violência, instaura-se o que se considera assédio organizacional, que tem por objetivo controlar o grupo e priorizar o alcance das metas e produtividade (Soboll, 2008). Nos casos de assédio moral organizacional, o empregador será o agressor na maior parte das vezes (Schatzman et al., 2009). Para Soboll (2008), o indivíduo apresenta os comportamentos inadequados, mas a doença pode estar na organização. Esta autora ressalta que denominar o indivíduo agressor como problemático ou doentio pode ser apenas uma escapatória para não tratar da organização. Freitas, Heloani e Barreto (2008) salientam que as organizações mostram a partir de sua cultura quais são seus valores e o que esperam de seus funcionários. O tipo de assédio relacionado a forma de gestão, não é direcionado a uma pessoa específica e pode se apresentar nas seguintes formas: gestão por estresse, gestão por medo, ameaças, cobranças exacerbadas, exposições de resultados de maneira a constranger o funcionário; comparações negativas entre membros do mesmo grupo; exigências que desconsideram a ética do trabalho; avaliação de desempenho excluindo o processo e considerando apenas os resultados; ameaças de demissão frequentes.

Desta maneira, Freitas, Heloani, e Barreto (2008) afirmam que “Quando consideramos o assédio moral uma questão organizacional, entendemos que algumas empresas negligenciem os aspectos desencadeadores desse fenômeno, ou seja, consideramos que o assédio moral ocorra não porque os dirigentes o desejem, mas porque eles se omitem” (p. 38). O assédio organizacional caracteriza-se por permear a estrutura, as políticas e a gestão da organização, visando produtividade e controle organizacional. De acordo com Soboll (2008), essas estratégias operam como tentativa de aumentar o envolvimento no trabalho e além de buscar pela produtividade, o assédio organizacional atua excluindo quem não se adapta às exigências da organização. Neste sentido, Soboll (2008) ressalta que alguns diretores e gestores chegam a defender essa forma de gestão e apontam-na como necessária para a organização do trabalho.

Em estudos realizados anteriormente com os agressores, nesses casos superiores hierárquicos, percebeu-se que não se tratava, em sua maioria, de problemas mentais, mas sim de uma organização que privilegia a competitividade a qualquer custo. A agressividade pode aparecer como defesa frente a tanta pressão e cobrança (Soboll, 2008). Assim, Freitas, Heloani e Barreto (2008) recordam que o medo de fracassar e perder seu lugar na organização estão presentes continuamente nessa busca por superação de resultados. Além disso, como Soboll (2008) destaca, na busca incessante por produtividade, instaura-se concorrência de todos contra todos, o que favorece o individualismo e incita a vigilância entre os membros do grupo.

Conforme assinala Hirigoyen (2001) a forma como o assédio moral se apresenta no meio laboral varia segundo as áreas das profissões, pois a autora identificou que a violência direta está mais presente na área de produção. As agressões tornam-se mais sofisticadas conforme aumenta o nível do assediador na hierarquia. Nas organizações privadas ele é mais claro, dura menos tempo e cessa pela saída da vítima, visto que a empresa não arcará com o prejuízo de ter um trabalhador que não produz. Em pesquisa realizada por Barreto (2005), 80% dos casos de assédio nas organizações privadas tiveram duração de seis meses a um ano. As organizações públicas apresentam especificidades que contribuem para a ocorrência e duração mais longa do assédio moral. A estabilidade e a hierarquia regem as relações de trabalho nas organizações públicas, o que pode propiciar um ambiente com disputa, abuso de poder e inveja. Nestas organizações, o assédio geralmente está associado às disputas de poder e não com a produtividade (Hirigoyen, 2001). O assédio moral também está atrelado a inveja e cobiça, de forma que um indivíduo utiliza de artifícios

para tentar controlar o outro, visando tirá-lo do seu caminho (Corrêa & Carrieri, 2004).

Corrêa e Carrieri (2004), em pesquisa realizada com servidores do Poder Judiciário, identificaram que os assediados continuam trabalhando no mesmo local mesmo depois de longos períodos de assédio moral. O estudo revelou que após alguns anos, os trabalhadores apresentaram denúncias no Tribunal de Justiça, apoiados pelo respectivo sindicato. Foram identificados diversos comportamentos utilizados para assediar os trabalhadores: controle exagerado, cobrança por produtividade, geração de conflitos, pressão para que a vítima não faça valer seus direitos, desvio de função, humilhações, utilização de insinuações desdenhosas para desqualificar e reuniões diárias. Um dos aspectos identificados por estes autores corresponde à tentativa de exclusão do trabalhador, quando ele passa a ser rejeitado pelo chefe ou colegas e é colocado “na geladeira”. Ambos salientam também que as organizações públicas são mantidas pelo Estado, responsável por cuidar dos cidadãos. Nesse contexto paradoxal, o efeito do assédio moral “falsifica os significados” (p. 1070). Foi relatado pelos participantes da pesquisa que os superiores solicitam aos servidores que realizem atividades sem que seja verificada a disponibilidade de recursos que viabilizem a realização das mesmas, o que impossibilita cumprir com prazos e metas.

Nas organizações públicas, o assédio pode durar vários anos, pois as pessoas não podem ser demitidas facilmente, o que favorece métodos mais perversos e graves consequências psíquicas e físicas para a saúde e a identidade. Como raramente há uma punição efetiva, a manutenção das práticas de assédio nas organizações públicas pode levar a percepções de impunidade (Hirigoyen, 2001). Nunes (2011) ainda cita que o abuso do poder é evidente e frequente nos dois tipos de organização, embora no setor público os casos podem ser mais visíveis e amplamente divulgados pela mídia.

De acordo com o estudo de Barreto (2005), 60% dos casos tiveram duração de mais de três anos. Para Hirigoyen (2001), está presente a dificuldade de encontrar mediações informais sobre a situação e a dificuldade de acessar os superiores. Uma solicitação de transferência para outro local é uma das únicas opções possíveis para livrar-se do assediador. Nas organizações militares, por exemplo, os atos de violência são frequentes e difíceis de serem coibidos, pois a estrutura hierárquica da organização precinde de abuso de poder para manter-se. A instituição militar não permite críticas ou reclamações de assédio moral provenientes da sua própria hierarquia (Hirigoyen, 2001). Pesquisa realizada na Polícia Militar da Bahia avaliou a interface entre a cultura organizacional e o

assédio moral no trabalho e destacou aspectos que facilitam a ocorrência do fenômeno, como por exemplo um contexto patrimonialista, excessivamente disciplinado e hierárquico (Martins, 2006).

Segundo Hirigoyen (2001), o assédio ocorre com mais frequência em hospitais e instituições de ensino, pois não há distribuição clara das atividades. Dentro do setor de educação, as instituições públicas de ensino superior vem sendo foco de pesquisa de autores (Lazzarotto, Souza, Alves, Roecker, Baratieri, & Machado, 2006; López-Cabarcos, Picón-Prado, & Vázquez-Rodríguez, 2008; Nunes, 2011; Paixão, De Melo, Silva, & Cerquinho, 2013) nos últimos anos. A pesquisa de campo de Lazzarotto et al (2006), realizada com 15 docentes da Universidade do Oeste do Paraná – Campus de Cascavel, identificou que 40% deles já havia sofrido assédio moral no trabalho. Em outro estudo, com 279 servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina (Nunes, 2011). Este estudo apontou que 27,6% dos pesquisados identificam-se como vítimas de assédio moral. A Universidade Pública de Galicia, na Espanha, também foi contexto de pesquisa para López-Cabarcos, Picón-Prado e Vázquez-Rodríguez (2008), que desenvolveram uma pesquisa com 321 servidores docentes e administrativos. Os dados mostraram que 8,7% declararam ser vítimas de assédio moral no momento da pesquisa, outros 11,5% já havia sofrido assédio no passado e o período médio de duração foi de 36 meses. Esta pesquisa mostrou também que 38,7% dos entrevistados havia observado colegas sofrendo assédio moral na universidade. A partir desses dados, pode-se salientar que o assédio moral está presente em diferentes tipos de organizações, nas quais evidencia-se pressão e competição excessivas, falta de respeito com o próximo e humilhações constantes aos trabalhadores, as quais acarretam em consequências graves para os envolvidos.

Considerando o exposto, percebe-se que, em sua maioria, os estudos sobre assédio moral no trabalho apresentam uma visão mais crítica da sociedade e apresentam seus pressupostos epistemológicos de acordo com o paradigma humanista radical, segundo o modelo de paradigmas elaborado por Burrell e Morgan (1979). Estes autores, utilizando-se das dimensões da filosofia da ciência, agruparam as teorias sociais e organizacionais em quatro paradigmas que contemplam quatro respectivas visões de mundo. Cada um dos paradigmas – funcionalista, interpretativista, humanista radical e estruturalista radical –,

compartilham ideias abordadas a partir de perspectivas diferentes⁵ e que usufruem de pressupostos básicos sobre a realidade. O Paradigma Funcionalista – *realista, positivista, determinista e nomotético* –, considera o método positivista como primordial e entende que a sociedade é anterior ao homem. Em vista disso, busca colocá-lo dentro de uma realidade já existente, na qual os fatos sociais são externos à consciência do homem, tomando como base o ponto de vista do observador. O Paradigma Interpretativista tende a uma perspectiva *nominalista, antepositivista, voluntarista e ideográfica* e preocupa-se em entender o mundo e compreender a natureza do mundo social através da experiência, por uma dimensão subjetiva. O Paradigma Interpretativista considera a realidade como uma rede de significados construídos e compartilhados pelos indivíduos envolvidos, o que traz o pressuposto da intersubjetividade. A instabilidade também é aceita por este paradigma, que considera o mundo social em contínuo processo de mudança. O Paradigma do Estruturalismo Radical caracteriza-se por ser *realista, positivista, determinista e nomotético*, preza pela mudança radical e pela emancipação, partindo do ponto de vista da objetividade. O Estruturalismo foca nas relações estruturais pertinentes a um mundo que existe na realidade. A visão deste paradigma considera que os conflitos e mudanças (crises políticas e econômicas) são necessários para a emancipação do homem das estruturas sociais opressoras (Burrell e Morgan, 1979). No Paradigma do Humanismo Radical – *nominalista, antepositivista, voluntarista e ideográfico* –, o trabalho é concebido como forma dominante da ação social na sociedade capitalista, e coexiste a subjetividade com a ideia de mudança social.

A maior parte dos estudos sobre assédio moral podem ser examinados pela perspectiva do paradigma humanista radical. A crítica do humanismo radical foca nos aspectos alienadores do pensamento e da ação que moldam as relações nas sociedades industriais. Essa visão de mundo considera que o capitalismo preza pela acumulação do capital como preceito básico do trabalho, colocando o trabalhador em segundo plano e tenta influenciar a consciência das pessoas para que desenvolvam

⁵ Burrell e Morgan (1979) optaram por incluir duas dimensões distintas sobre a natureza da ciência – a objetiva e a subjetiva – e sobre a natureza da sociedade – a dimensão da mudança por regulação ou por via radical –. Outros parâmetros foram utilizados para situar as teorias: a ontologia (teorias com foco em explicar a realidade); a epistemologia (interpretar o conhecimento); a natureza humana (visão do homem inserido no meio) e a metodologia (caminho escolhido para atingir o objetivo).

a visão de liberdade individual, sem regras internas ou externas, pautado pela interação entre os sujeitos e com oportunidades para todos. As teorias pertencentes a esse paradigma visam “transcender a alienação ou a falsa consciência promovida pelo *status quo* (Boeira, Simon, Leal, & Rezende, 2012). De certa forma, as organizações propagam a ideia de trabalho em equipe e cooperação. Mesmo assim, a busca desenfreada por produtividade e a competitividade desmedida resultam em individualismo e violências em um sistema onde o principal não é a dignidade humana no trabalho (Hirigoyen, 2001).

3.1.2 Consequências do assédio moral no trabalho

O assédio moral traz graves consequências individuais, organizacionais e sociais. (Elgenenni, 2007; Freitas, 2007; Freitas, Heloani, & Barreto, 2008; Martiningo Filho, 2007; Yung, 2011). A dimensão subjetiva das consequências do assédio moral no trabalho vem sendo contemplada em diversos estudos nos últimos anos. Em nível psicológico, as consequências são variadas e com efeitos devastadores sobre a saúde e o bem-estar dos indivíduos (Einarsen et al., 2011). Um indivíduo que sofre assédio moral, passa a desenvolver tensão psicológica, sentimento de culpa e autovigilância. Não obstante, suas emoções ficam prejudicadas, provocando danos emocionais (Barreto, 2006).

Segundo Hirigoyen (2001), as pessoas lidarão de forma diferente com comentários hostis frequentes, podem ser mais ou menos afetadas de acordo com sua história familiar e experiências anteriores. É comum que se apresente desgastes emocionais (Sanches, Mota, & Costa, 2011), tristeza, ansiedade, cansaço, desequilíbrio do sono, frustração, baixa autoestima, transtornos paranóides e ideias de suicídio (Barreto, 2006). De acordo com Barreto (2000, p. 242) “quando o homem prefere a morte à perda da dignidade, se percebe muito bem como a saúde, trabalho e emoções, ética e significado social se configuram num mesmo ato, revelando a patogenicidade da humilhação”. O assédio atinge a identidade do indivíduo tão profundamente a ponto de ele sentir que é culpado pelo seu sofrimento (Hirigoyen, 2001).

Em estudo realizado por Garcia e Tolfo (2011) com nove trabalhadores que registraram denúncias na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Santa Catarina (SRTE/SC), observou-se a existência de culpa no discurso de seis participantes e a vergonha esteve presente no relato de todos, resultando no paradoxo do agredido que se

sente culpado. Doenças fisiológicas e problemas psicossomáticos estão presentes na maioria dos casos de assédio. Um estudo realizado por Halberg e Strandmark (2006) e mencionado por Einarsen et al. (2011) encontrou dados que apontam o desenvolvimento de sintomas crônicos, como hipertensão, problemas cardíacos e respiratórios e enxaquecas.

Os problemas relacionados à depressão também mostraram-se presentes nas pesquisas (Harasemiuc & Bernal, 2013), além de afastamentos no trabalho, perda do emprego e apatia (Hirigoyen, 2001). O levantamento realizado por Hirigoyen (2001) mostrou que 74% dos participantes passaram por um período de interrupção do trabalho por problemas de saúde. Dentre as 193 pessoas, 131 informaram o tempo de afastamento: 23% delas passaram por uma interrupção de menos de um mês; 23,5% de um a três meses; 36% de três meses a um ano; 10,5% de um a dois anos e 7% ficaram afastados do trabalho por dois anos ou mais. Os estudos evidenciam que o assédio moral no trabalho é um estressor social extremo com potencial efeito traumático (Lazarus, 1999 apud Hogh, Mikkelsen, & Hansen, 2011). Nesse sentido, considera-se que mesmo após a recuperação da crise emocional, alguns indivíduos podem permanecer em um estado de confusão e ansiedade constantes, como nos casos de estresse pós-traumático. Não se trata de um sofrimento decorrente de uma situação específica ocorrida no local de trabalho, nem de uma simples diferença de opinião e suas consequências podem até ser comparadas com traumas de guerra (Leymann & Gustaffson, 1996 apud Bradaschia, 2007). Freitas, Heloani e Barreto (2008) reforçam que o indivíduo que sofre assédio moral apresenta-se sem forças para seguir em frente e ir para o trabalho nos dias seguintes. Os efeitos psíquicos para o indivíduo, segundo Birman (2005), são profundos e proporcionam sensação de impossibilidade de agir:

Não existindo qualquer reconhecimento dos outros pelo que experimenta a personagem visada, essa não sabe mais qual é a fronteira entre o que imagina e o que é real. Em consequência disso, não é incomum que esta acredite que esteja enlouquecendo, já que não são evidentes as razões para a perseguição que vivencia. O colapso psíquico, enfim, é a resultante maior desta experiência inquietante (p. 33).

Ao considerar essas consequências, Soboll (2008) ressalta que o sujeito que não encontra mais espaço no mundo do trabalho passa de trabalhador para imprestável, inútil e fracassado. Com uma imagem ruim

de si mesmas, essas pessoas apresentam-se incapazes para buscar um novo trabalho (Hirigoyen, 2001). Leymann (1990, 1996) chama a atenção para o risco de o assediado receber um diagnóstico paranóico, maniaco-depressivo, de desordem de ajustamento ou desordem de caráter. Isso pode dificultar a forma como o indivíduo lidará com o sofrimento, o diagnóstico e como sua família reagirá a essa situação.

As consequências para o indivíduo afetam diretamente a organização como um todo. Neste âmbito, encontram-se os casos de suicídio no trabalho, que ganharam atenção na mídia a partir de 2008, com casos evidenciados em grandes corporações na França, como: France Telecom, EDF, Peugeot, Renault e Carrefour. No Brasil, embora se tenha conhecimento de alguns casos, tende-se a tratá-los como estatística e a maioria dos setores não apresenta dados sobre este fenômeno (Freitas, 2011). No setor bancário, foco de atenção de muitos estudos (Elgenenni, 2007; Maciel, Cavalcante, Matos, & Rodrigues, 2007; Soboll, 2008) consta o número de 253 casos de suicídio entre 1993 e 2005 (Freitas, 2011). Estudos realizados nos últimos anos ressaltam a relação existente entre o ambiente de trabalho e o suicídio (Barreto, Netto, & Pereira, 2011; Soares, 2011; Venco & Barreto, 2010). Nos estudos de Soares (2011), realizados no Quebec, foi possível identificar que os indivíduos que sofrem assédio moral no trabalho estão mais propensos à ideação suicida.

Algumas iniciativas vem sendo desenvolvidas para atuar com as vítimas e as consequências do assédio moral no trabalho. Martins, Caldas, Cugnier, Goulart e Tolfo (2012) relatam a experiência de um atendimento grupal para trabalhadores assediados moralmente. O objetivo da intervenção era restabelecer o poder de ação dos participantes. Durante os encontros, um participante buscou apoio e solicitou transferência de setor; outro diminuiu o uso de antidepressivo e medicamento para dormir, além de pensar sobre sua volta ao trabalho. A possibilidade de minimizar a repercussão negativa do assédio nas relações familiares foi apontada como um ponto positivo do trabalho em grupo.

Como consequências para a organização, pode-se mencionar o absenteísmo e desmotivação do assediado e dos outros empregados (Hirigoyen, 2001), rotatividade, custos de reposição de pessoal, produtividade e qualidade reduzidas, perda de equipamento, erros e acidentes de trabalho, aposentadorias prematuras, diminuição da adesão aos objetivos organizacionais (Hoel, Sparks, & Cooper, 2001). Também aparecem custos menos palpáveis, como desinteresse, percepção negativa da empresa que será repassada a conhecidos, entre outros (Harasemiuc & Bernal, 2013).

As consequências para a sociedade envolvem os custos com despesas médicas, hospitalizações, seguro-desemprego, aposentadorias antecipadas (Hirigoyen, 2001). Freitas (2007, p. 6) ressalta que “cada vez que um profissional capaz é tornado incapaz, todos os indivíduos dessa sociedade pagam a conta”, pois os custos de tratamento e licenças de afastamentos são pagos por órgãos públicos e com verba proveniente de impostos. Essas consequências salientam a necessidade de analisar o assédio como um problema, também econômico, que merece atenção.

A sociedade, as organizações, as relações profissionais, familiares e afetivas do indivíduo são afetadas pelas consequências do assédio moral no trabalho, proporcionando o desenvolvimento de conflitos e segredos diante de pessoas próximas. Neste contexto, estudar as repercussões do assédio moral no trabalho para a família, implica em conhecer os aspectos que compõem a esfera familiar. As consequências para a família serão melhor explicitadas no último capítulo da Introdução.

3.2 A FAMÍLIA COMO SISTEMA

O desenvolvimento epistemológico da Teoria Sistêmica está vinculado ao desenvolvimento das pesquisas e modelos teóricos oriundos da física e da biologia e seus desdobramentos envolvem estudos teóricos e empíricos em diversas áreas do conhecimento. O estudo do Pensamento Sistêmico mostra a inexistência de um corpo teórico aceito universalmente, como teoria geral ou como noções e princípios epistemológicos. Ainda que o conceito de sistema seja compartilhado por diversas áreas, não há uma perspectiva unificada da teoria.

A Teoria Geral de Sistemas, principal representante da teoria sistêmica ao longo dos anos em diversas áreas foi desenvolvida por Ludwig Von Bertalanffy. Bertalanffy criticou a visão de que o mundo é dividido em diferentes áreas: física, biologia e ciência do homem e considerava que a realidade está baseada na inter-relação e na interdependência de todos os fenômenos físicos, biológicos, psicológicos, sociais e culturais, desconsiderando os limites das disciplinas. A teoria Geral de Sistemas foi incluída ao Paradigma Funcionalista no modelo de Burrell e Morgan (1979) e de acordo com estes mesmos autores, Bertalanffy (1968) é contrário ao reducionismo que caracterizava a maioria dos métodos de investigação científica baseadas na física clássica, pertinentes ao Funcionalismo. Ele não seguiu a linearidade de causa e efeito característica do Funcionalismo, mas alguns aspectos como o uso de análise quantitativa, a busca por regularidades e a existência de

uma realidade externa ao observador, auxiliam a esclarecer a escolha dos autores ao selecionar a Teoria Geral de Sistemas para compor este paradigma.

Além disso, Bertalanffy (1968) identificou duas vertentes na ciência dos sistemas: organicista e mecanicista. A vertente organicista está associada à sua teoria, a Teoria Geral de Sistemas e os sistemas naturais; a mecanicista está relacionada com os estudos do matemático americano Norbert Wiener e a Cibernética, com os sistemas artificiais. A Teoria Geral de Sistemas e a Cibernética desenvolveram-se paralelamente e com alguns entrelaçamentos.

A Cibernética foi dividida em duas fases: Cibernética de Primeira Ordem (dividida em Primeira Cibernética e Segunda Cibernética) e Segunda Ordem. A Cibernética entende que os sistemas funcionam com uma meta que visa a atingir o equilíbrio. O interesse é pela homeostase, ou seja, as estratégias dos sistemas para manter a estabilidade. Nesse sentido, a cibernética deu atenção a retroação (feedback), que controla a máquina com base no seu desempenho esperado. A noção de feedback diz respeito a um mecanismo de retroação que opera de acordo com o funcionamento do sistema. Conforme o sistema funciona, o próprio sistema é informado sobre os resultados do seu funcionamento, isto é, uma parte do resultado é enviada como informação sobre o desempenho para a entrada do sistema, o que propicia o surgimento da alça de retroação, um mecanismo de regulação (Vasconcellos, 2013). Vasconcellos (2013) enfatiza que o feedback é responsável pela auto-regulação, sendo importante para o alcance da meta e a manutenção da homeostase. A ação desse sistema refere-se a corrigir os desvios para voltar em direção a meta inicial e é chamada de feedback negativo.

Maruyama (1963) separou a Cibernética de Primeira Ordem entre Primeira Cibernética – que trata da automanutenção do sistema, o sistema muda para permanecer o mesmo – e Segunda Cibernética – que trata de auto-mudança do sistema, quando o sistema se desenvolve e evolui. Ele dedicou-se no estudo dos processos de emergência de novas estruturas na natureza e na sociedade através da ampliação do desvio do sistema, isto é, do feedback positivo, e mostrou que é tão importante quanto o feedback negativo. Ao invés de corrigir o desvio e voltar para o objetivo inicial, o sistema aumenta o desvio, o que precede uma mudança na força de funcionamento do sistema. Caso o desvio não seja tão grande a ponto de destruir ou romper o sistema, promoverá a sua transformação, levando-o a um novo regime de funcionamento.

Mesmo que sistêmicas, a Teoria Geral de Sistemas e a Cibernética permaneceram adotando os pressupostos de objetividade. Um princípio

importante da Cibernética de Primeira Ordem é que um sistema elaborado de acordo com a sua teoria pode ser controlado externamente, o que considera a existência de uma realidade independente do observador, sem a ideia de auto-referência ou reflexividade. Foi apenas na Cibernética de Segunda Ordem que o observador passou a ser considerado como integrante da observação. Na segunda década do século XX, com as ideias do físico Heinz Von Forster – na vertente mecanicista, onde observador e observado não podem mais ser vistos separadamente – e do biólogo Humberto Maturana – na vertente organicista, considerando que a percepção visual surge a partir da união entre o que é oferecido para ser visto e o sistema nervoso e que o que é visto não existe sem o observador –, a cibernética foi aplicada também aos próprios ciberneticistas (Vasconcellos, 2013). Grandesso (2000) destaca o desdobramento da cibernética:

“Essa nova cibernética implicou uma teoria sobre o observador, a crença na impossibilidade de separar o observador do sistema observado e, portanto, o questionamento da possibilidade de conhecimento objetivo, de previsão e controle” (p. 131).

A Cibernética passou a dedicar-se aos estudos dos sistemas que não podem ser organizados por alguém localizado fora dele, questionando a observação objetiva de uma realidade que existiria previamente. A partir desse momento, os observadores foram incluídos no sistema e Foerster desenvolveu uma teoria científica sobre o observador – a teoria dos sistemas observantes –, onde o observador, incluindo-se no sistema, se observa observando. Em decorrência disso, passou-se a considerar a existência da intersubjetividade, pois tudo o que era avaliado sobre um sistema era pertinente à capacidade do observador para realizar essa observação (Vasconcellos, 2013).

A Cibernética de Segunda Ordem, mais recentemente denominada de Construtivismo, com ênfase biológica pressupõe que os indivíduos reagem a um mundo não tal como ele é na sua objetividade, mas ao mundo conforme ele é percebido, sendo todo o conhecimento auto-referente.

Maturana (1997), com sua teoria biológica denominada de Autopoiese, trouxe a ideia de que o homem é um ser biológico e humano, e só conhece aquilo que é constituído por ele mesmo. Segundo Maturana (1997), a realidade emerge das distinções do sujeito e a linguagem constitui a experiência. A partir disso, surgiu a noção de que o ser vivo

está acoplado ao seu ambiente e o organismo e o ambiente sofrem mudanças nessa interação. O pensamento ecológico também contribuiu decisivamente para criticar a objetividade e racionalidade da ciência moderna. Uma visão ecológica do ser humano implica em “uma visão do ser-humano-em-relação com outros seres humanos, com outros seres vivos, e com o cosmos.” (Soar Filho, 1999, p. 4). Este autor salienta que concepções ecológicas da mente humana vêm sendo propostas por pensadores sistêmicos, como: Bateson, Maturana e Varela, Morin e Capra.

No final da década de 1980, Kenneth Gergen auxiliou no desenvolvimento de outra teoria, o Construcionismo Social. De acordo com essa visão, os critérios para identificar eventos não são objetivos, e sim construídos historicamente, pela cultura e contexto social. O mundo passa a ser entendido considerando os artefatos sociais e as ações de pessoas em interação. A partir disso, considera-se possível compreender as mudanças nos indivíduos e nos relacionamentos no decorrer da vida. Segundo a teoria construcionista, o conhecimento é uma interpretação linguística que constitui as práticas sociais. De acordo com Gergen (apud Grandesso, 2000), as pessoas produzem conhecimento juntas, ele não está interiorizado e não depende de uma maturação biológica e cognitiva do indivíduo.

Alguns autores, como por exemplo Vasconcellos (2013), não diferenciam construtivismo de construcionismo. Outros, mencionam que o construtivismo tem um foco mais individual e entendem que o indivíduo precisa alcançar um ponto de maturação biológico para compreender a realidade. Elkain (1998) ressalta a visão de Gergen sobre o construtivismo, ao apontar que ele ainda está relacionado ao individualismo, pois entende que o conhecimento é construído por processos intrínsecos ao indivíduo. Já para o construcionismo social, a realidade se constrói nas relações, não se estabelece por si mesma, mas a partir das categorias linguísticas e convenções definidas pelas práticas discursivas (Grandesso, 2000). Ainda assim, Elkain (1998) frisa a característica principal entre ambos, de acordo com Gergen: “a interdependência entre o observador e o observado” (p.229).

A partir do exposto, pode-se considerar que o Construcionismo Social ampliou a ideia do Construtivismo, considerando o social, as relações sociais e o intercâmbio social. Atualmente, o Construcionismo Social é uma teoria que se uniu ao que hoje considera-se Teoria Sistêmica.

Com o desenvolvimento da teoria sistêmica e o surgimento da terapia familiar sistêmica, os terapeutas de família passaram a entender a família como um sistema (Aun, Vasconcellos, & Coelho, 2007). Para

Bertalanffy (1968), um sistema corresponde a “um complexo de elementos em interação”. Um sistema possui limites, pode ser aberto e manter relações de troca com o meio. Os sistemas humanos, como o sistema familiar, são sistemas abertos e formados por pessoas que também são consideradas sistemas.

A partir dessa concepção, o foco passou para as relações e pôde-se conceber a família como uma unidade. Ao utilizar a perspectiva sistêmica para compreensão das repercussões do assédio moral no trabalho na estrutura e dinâmica familiares, focalizam-se as relações existentes entre os elementos do sistema. O entendimento passa de um problema do indivíduo trabalhador para “uma trama relacional que atinge o sujeito, produzindo sofrimento, e da qual se torna partícipe ativo” (Böing, Crepaldi, & Moré, 2009, p. 10), e a dificuldade passa a ser do grupo, não apenas individual.

O Pensamento Sistêmico propõe uma mudança do pensamento e colocou ênfase nas interações, alterando do intrapsíquico para o inter-relacional (Grandesso, 2000). As origens do Pensamento Sistêmico remetem à ciência moderna, quando ocorreu uma mudança na visão de mundo, abandonando a concepção linear-mecanicista de causa e efeito de Descartes e Newton (Vasconcellos, 2013).

Para a Teoria Sistêmica, uma mudança ocorrida em uma das partes, afetará as demais. Este conceito, denominado de circularidade, opõe-se à justificativa linear de causa e efeito. Entende-se que um padrão de interação de um sistema desenvolve-se pela causalidade circular recursiva, como explicitado por Vasconcellos (2013):

A recursividade refere-se a uma causalidade complexa que pode ser representada por uma espiral em que os efeitos e produtos de uma ação são necessários ao próprio processo que os gera; eles “retornam” à situação que os produziu, reforçando-a, quer dizer, gerando um processo de produção (p. 116).

Vasconcellos (2013) traz as características da ciência moderna⁶ em três pressupostos epistemológicos básicos: *simplicidade*, *estabilidade* e *objetividade*. O pressuposto da *simplicidade* exige separar as partes do objeto para poder entender o todo, isolar uma parte do fenômeno para

⁶ Vasconcellos (2013) refere-se ao período da ciência moderna como ciência tradicional, diferenciando-a da ciência complexa.

poder compreendê-lo. O pressuposto da *estabilidade* refere-se a percepção de que a realidade do mundo está posta, o mundo “é como é”, existe uma regularidade e é possível explicá-lo, prevê-lo e controlá-lo. O pressuposto da *objetividade* considera a existência de uma verdade científica, partindo da ideia de que é possível conhecer objetivamente o mundo, como ele é na realidade. Considerados esses pressupostos, Vasconcellos (2013) destaca os avanços no desenvolvimento da ciência contemporânea e compara-os aos três pressupostos epistemológicos da ciência moderna. Do pressuposto da *simplicidade* para o pressuposto da *complexidade*: o entendimento de que a simplificação esconde as inter-relações entre os fenômenos e que é necessário trabalhar com a complexidade do mundo, a contextualização dos fenômenos e a causalidade recursiva (Vasconcellos, 2013).

A epistemologia da complexidade, desenvolvida pelo filósofo Edgar Morin, tem como pressuposto básico que o todo o universo está interligado por um emaranhado de ações, interações e retroações, o que está de acordo com o Pensamento Sistêmico (Böing, Crepaldi e Moré, 2009). Böing, Crepaldi e Moré (2009) salientam que:

[...] ao adotar o ponto de vista da complexidade, sabe-se que é impossível adotar uma visão onisciente dos fenômenos, e que o caminho possível é a construção de metapontos de vista – limitados e frágeis –, requisito que diferencia o pensamento simples, que acredita em verdades, em realidade independente do observador, e o conhecimento complexo, que aponta a necessidade da curva auto-observável do observador-conceituador sobre si mesmo (p. 9).

A partir disso, entende-se que a complexidade não busca verdades, aceita que não é completa e convive com a incerteza. Do pressuposto da *estabilidade* para o pressuposto da *instabilidade* do mundo: a consciência de que o mundo está em constante desenvolvimento, em processo dinâmico de transformação, o que implica em indeterminação, imprevisibilidade, irreversibilidade e incontrolabilidade dos fenômenos. Do pressuposto da *objetividade* para o pressuposto da *intersubjetividade* na constituição do conhecimento no mundo e a constatação de que não existe realidade independente do observador, que o conhecimento científico é construído socialmente pelos observadores e são admitidas múltiplas versões da realidade (Vasconcellos, 2013). O entendimento

acima explicitado que considera a instabilidade, a intersubjetividade e a complexidade é a diretriz que orienta a continuidade deste estudo.

Ao considerar o desenvolvimento epistemológico da Teoria Sistêmica e os pressupostos mencionados: complexidade, instabilidade e intersubjetividade, pode-se considerar que os pressupostos da teoria sistêmica como é entendida atualmente são análogos aos das teorias incluídas no Paradigma Interpretativista do modelo de Burrell e Morgan (1979). Vergara e Caldas (2005) enfatizam que o paradigma humanista radical está relacionado ao paradigma interpretativista, visto que ambos utilizam-se de uma visão antipositivista do mundo social, o que implica um trabalho com técnicas diferentes dos pesquisadores positivistas (Burrell e Morgan, 1979).

Cabe ressaltar que a Teoria Sistêmica veio se desenvolvendo continuamente, inclusive após a elaboração do modelo paradigmático de Burrell e Morgan (1979). Embora tenha sido possível verificar semelhanças entre os pressupostos da Teoria Sistêmica e das teorias pertencentes ao paradigma interpretativista, a Teoria Sistêmica, por sua vez, em vez de tratar do conhecimento separadamente, focaliza as relações entre as disciplinas e as contribuições entre elas (Vasconcellos, 2013), o que possivelmente vai de encontro à uma divisão de teorias como no modelo destes autores. Afinal, o pressuposto básico da epistemologia da complexidade desenvolvida por Morin (2011), valoriza o emaranhamento de ações, interações e retroações exigindo que se pense em relações causais recursivas, permitindo que sejam abordadas as contradições, sem que seja preciso tentar excluí-las (Morin, 2011). A perspectiva dialógica, fundamental ao pensamento complexo, mostra que não há necessidade de escolher entre uma ou outra alternativa – ou modelos –, tampouco precisa criar um novo nome que una características de ambos.

A mudança de foco do indivíduo para os sistemas humanos é uma das implicações trazidas pelo desenvolvimento do Pensamento Sistêmico. Para Grandesso (2000), a ênfase no contexto e na causalidade circular para compreensão dos fenômenos permite que o indivíduo seja considerado parte de um grupo. Nessa perspectiva, optou-se por utilizar a abordagem sistêmica, pois parte-se do pressuposto que, se uma pessoa sofre assédio moral no trabalho, apresentará alterações em seu modo de agir que repercutem nas relações familiares. Para embasar o pressuposto, este estudo utiliza o conceito de família de Andolfi, Angelo, Menghi e Maria (1989). Para conhecer a estrutura e a dinâmica familiares, utiliza-se a definição de e Cervený e Berthoud (2002) Cervený & Berthoud (2010) e o modelo de ciclo de vida elaborado pelas mesmas autoras.

Ao considerar a perspectiva sistêmica, entende-se o homem como um ser inserido em sistemas, dentre os quais, o principal é a família (Cervený & Berthoud, 2002). A família participa na legitimação do indivíduo em seu espaço social e é a matriz de sua identidade pessoal (Cervený & Berthoud, 2002; Minuchin, 1982). A teoria sistêmica considera compreensões e modelos variados sobre a definição de família. Ressalta-se a dificuldade de estabelecer um conceito de família passível de unir as realidades familiares em toda sua diversidade, pois a mesma assume configurações variadas e é vista como um fenômeno complexo e dinâmico (Minuchin, 1982).

A família é uma instituição que tem passado por mudanças relacionadas com as transições vividas pela sociedade, guiando-as sobre como agir quanto às funções de socialização e proteção de seus integrantes (Minuchin, 1982). Os movimentos acerca da constituição familiar, quanto aos papéis pré-determinados, relações afetivas e provimento financeiro aparecem com extrema importância na história da sociedade. Para Cervený e Berthoud (2002), não existe uma definição específica de família brasileira, mas sim as famílias brasileiras, em que as composições familiares são influenciadas por variáveis históricas, sociais, ambientais, políticas, econômicas, religiosas e, em vista disso, torna-se impossível utilizar uma definição completa sobre o que é família hoje no Brasil. De acordo com Cervený e Berthoud (2002), a definição de família inclui composições diversas que, dentre elas, consideram: laços consanguíneos, relações não formalizadas por parentesco, família conjugal (formada pelos cônjuges), extensa (inclui avós, primos, tios, sobrinhos), núcleo doméstico (considera quem mora na mesma casa), família não legitimada juridicamente (parceiros não são casados formalmente). Fonseca (2005) ressalta que as categorias sociais influenciam as concepções de família: as camadas populares consideram a rede extensa de parentes como família, já as camadas médias e altas apropriam-se mais de uma noção de família nuclear, restrita a pais e filhos.

Neste estudo, será utilizado o conceito de família segundo Andolfi, Angelo, Menghi e Maria (1989), terapeutas de família, que a entendem como “um sistema ativo em constante transformação, ou seja, um organismo complexo que se altera com o passar do tempo para assegurar a continuidade e o crescimento psicossocial de seus membros componentes” (p. 18). A família é um sistema cujos membros interagem entre si e com o mundo externo visando sua continuidade.

3.2.1 Estrutura, dinâmica familiar e ciclo vital

Para esta pesquisa, partiu-se do entendimento do que Cerveny e Berthoud (2010) destacam como componentes para entender a estrutura e a dinâmica familiares. As variáveis a ser investigadas para compreender a estrutura correspondem a dados objetivos, que possibilitam dar configuração ao sistema familiar. São elas: número de componentes, sexo, idade, moradia, nível econômico, profissão, escolaridade, tipo de casamento, tempo de casamento, empregados, quem trabalha, cor e raça. Optou-se por utilizar a definição de estrutura e dinâmica familiar de Cerveny e Berthoud (2010) no decorrer do estudo.

Segundo Grandesso (2000), um dos aspectos importantes que diferencia o enfoque relacional de outros refere-se às perspectivas que entendem a dinâmica familiar de outro modo, como por exemplo, a psicanálise, na qual os aspectos intrapsíquicos recebem maior atenção. Na perspectiva relacional sistêmica, ao tratar da dinâmica familiar, Cerveny & Berthoud (2002; 2010) consideram-na correspondente aos aspectos subjetivos referente ao modo como os membros familiares se relacionam, as regras familiares, como se organizam para lidar com os problemas, os rituais que cultivam, a definição de hierarquia na família e os papéis assumidos por cada um dos membros.

Minuchin (1982) entendia que uma das principais possibilidades para acessar a estrutura e a dinâmica familiares, é a análise dos subsistemas familiares. O sistema familiar cumpre com suas funções por intermédio de subsistemas compostos pelos indivíduos que podem ser formados por gênero, função, geração, entre outros. Cada membro da família faz parte de vários subsistemas ao mesmo tempo: um jovem adulto solteiro pode fazer parte dos subsistemas individual, fraternal, dos filhos adultos, dos homens ou das mulheres (Minuchin, 1982). Quando o indivíduo faz parte de diferentes subsistemas, ele envolve-se em relações complementares, ou seja, uma mulher pode ser filha, mãe, tia e esposa e ter funções diferentes em cada um dos subsistemas correspondentes. As regras que estipulam quem participa do que e como deve se dar essa interação são chamadas de fronteiras e servem para proteger a diferenciação do sistema. Elas devem ser nítidas para que o sistema funcione sem interferências inconvenientes, mas permitindo contato entre os membros (Carter & McGoldrick, 1995; Minuchin, 1982).

Todas as famílias encontram-se em um *continuum* que varia desde fronteiras difusas até excessivamente rígidas. As fronteiras dos subsistemas devem ser nítidas para que a família possa ter um

funcionamento adequado de modo a permitir que cada membro organize-se com suas funções. Quando as fronteiras não são nítidas, a diferenciação dos membros fica difusa e a família passa a conviver em um emaranhamento emocional. As famílias com fronteiras rígidas apresentam dificuldade de comunicação entre os subsistemas e podem chegar ao desligamento. As famílias emaranhadas, ou seja, com fronteiras difusas, podem vir a exigir de seus membros a renúncia da autonomia de cada um, desestimulando a resolução de problemas por conta própria. Nestas famílias, as situações vivenciadas por um dos membros, seus comportamentos e sentimentos atingem com facilidade e rapidez aos demais. Por outro lado, as famílias nos extremos do desligamento não se movimentam para auxiliar seus membros, a não ser que ocorra um nível alto de estresse para que a família mobilize-se a dar apoio. Os membros dessas famílias ou subsistemas desligados podem viver com autonomia, porém lhes falta sentimento de pertencimento e capacidade para buscar apoio. Em ambas as formas de relacionar-se, podem existir problemas. A família emaranhada tende a estar sempre a postos para ajudar seus membros, já a família desligada tende a não corresponder a uma necessidade de ajuda (Minuchin, 1982).

A Teoria Estrutural dos Sistemas Familiares de Minuchin (1982) discorre sobre as funções de cada um dos subsistemas familiares, assim como sobre os padrões de relacionamento que se estabelecem em diferentes fases do ciclo vital familiar. Quando dois adultos se unem com o objetivo de compor uma família, forma-se o subsistema conjugal. Cabe a esse subsistema o desenvolvimento da complementaridade, na qual cada cônjuge cede para pertencer e ambos fornecem apoio mútuo. Este subsistema pode vir a ser uma proteção para os estressores externos e também precisa de uma fronteira que o mantenha protegido de interferência de outros subsistemas. O sistema conjugal, diante do nascimento do primeiro filho, passa a formar o subsistema parental, que precisa se diferenciar para atender às demandas de uma criança. Cabe a este subsistema definir uma fronteira que lhe propicie proximidade com a criança, mas mantenha-a fora do subsistema conjugal. Há também o subsistema fraternal, que corresponde ao subsistema dos irmãos, no qual as crianças aprendem como se relacionar. As fronteiras deste subsistema devem primar pela proteção das crianças da interferência de adultos, para que possam reconhecer-se como indivíduos com liberdade para dedicarem-se aos seus próprios interesses (Minuchin, 1982).

Como explicitado, para entender a família considera-se importante o conhecimento dos subsistemas familiares, suas funções e padrões de relacionamento. McGoldrick, Gerson e Petry (2012) frisam que “quanto

mais fechadas se tornam as fronteiras de um sistema, mais imune ele será às interferências do ambiente e, consequentemente, mais rígidos serão os padrões familiares” (p.35). Esses padrões influenciam na forma como se dará a passagem pelas diferentes fases do ciclo de vida e como será o modo de lidar com as crises, visto que dependem dos recursos que a família disponibiliza, e também de como as gerações passadas lidaram com as mesmas crises (Carter & McGoldrick, 1995). Para estas autoras, a programação da família de origem mostra como as pessoas aprendem a se relacionar, a criar expectativas, a agir, entre outros. Esses aprendizados afetam a maneira de comportar-se do indivíduo nos seus relacionamentos íntimos, sociais e em outros aspectos da vida. De acordo com Crepaldi, Moré e Schultz (2014), quando alguns membros da família se relacionam repetidamente da mesma forma, é possível que os padrões de relacionamento se cristalizem no sistema familiar, formando os padrões de interação (padrões transacionais). Conforme o quadro 2, pode-se verificar os padrões transacionais elaborados por Wendt e Crepaldi (2008): relacionamento harmônico; relacionamento estreito ou superenvolvimento; relacionamento fundido e conflitual; aliança; relacionamento conflituoso; relacionamento vulnerável; relacionamento distante; rompimento; triangulação; e coalizão.

Quadro 2. Padrões transacionais e seus conceitos.

Padrões transacionais	Definição
Relacionamento harmônico	Refere-se à experiência emocional de união entre membros da família que, diferenciados sustentam sentimentos positivos um para com o outro e que possuem interesses, atitudes ou valores recíprocos.
Relacionamento estreito ou superenvolvimento	Caracteriza o relacionamento no qual não há diferenciação entre os membros, logo, verifica-se dependência emocional.
Relacionamento fundido e conflitual	Neste existe estreita dependência emocional e conflitos constantes entre os membros familiares, não havendo diferenciação entre os mesmos.
Aliança	Indica uma ligação baseada nas lealdades que interferem, também, no processo de diferenciação.
Relacionamento conflituoso	Nele há atritos constantes que ocasionam ansiedades e desavenças trazidas pela dificuldade de comunicação.
Relacionamento vulnerável	Não há conflito explícito, mas o mesmo pode ocorrer em situações adversas.
Relacionamento distante	Há pouco contato, principalmente de ordem emocional, comum em famílias com fronteiras rígidas.
Rompimento	Embora se mantenha uma ligação emocional, não há contato entre os membros.
Triangulação	É a configuração emocional de três pessoas, na qual a pessoa triangulada alivia a tensão da díade, assim, em situação de ausência de conflito explícito apresenta insegurança ou sofrimento emocional, e quando o conflito é explícito pela díade, a pessoa triangulada encontra-se aliviada.
Coalizão	É a aliança de duas pessoas contra uma terceira.

Fonte: Elaborado a partir de Wendt e Crepaldi (2008).

Esses padrões definidos acima podem ser explicitados através de símbolos na construção do mapa familiar, o genograma (Anexo A). O genograma é um instrumento que provém da prática clínica, e é utilizado para representar graficamente as relações familiares. Este instrumento é a representação gráfica da composição familiar e seus principais relacionamentos abrangendo, principalmente três gerações (Carter & McGoldrick, 1995). É possível visualizar com clareza os membros familiares, além de identificar aspectos relacionados a cada um deles, como: sexo, idade, profissão, escolaridade, estado civil, separações, problemas de saúde, aposentadoria, entre outros. O genograma pode ser aprofundado em três níveis: demográfico, corresponde ao traçado da estrutura familiar; dados da história da família, que tem o registro informativo da família e também pode-se representar as relações e funcionamento familiares (Böing, Crepaldi, & Moré, 2008; Carter & McGoldrick, 1995). Através do genograma, observa-se o estágio do ciclo de vida no qual a família se encontra, os padrões transacionais e de equilíbrio e desequilíbrio.

Os padrões transacionais não são definitivos e modificam-se durante o desenvolvimento da família ao longo do ciclo vital. Considerando os aspectos mencionados, entende-se que o desenvolvimento do indivíduo e o desenvolvimento da família ocorrem concomitantemente, de acordo com o que é esperado que o indivíduo cumpra nas respectivas culturas e modelos de família em diferentes etapas do ciclo de vida familiar (Carter & McGoldrick, 1995).

O ciclo de vida familiar é o processo de desenvolvimento de uma família com algumas etapas pelas quais a família passa ao longo de sua evolução e inclui cumprir tarefas específicas em cada um desses estágios. Ao considerar o ciclo vital familiar, Böing, Crepaldi e Moré (2008) enfatizam a importância da caracterização das famílias, descrevendo o momento do ciclo de vida em que elas estão, pois existem muitas diferenças relacionadas a cada período. Cervený e Berthoud (2002, p. 22 e 23) descrevem as etapas do ciclo vital de acordo com alguns autores:

Quadro 3 – Modelos para compreensão das etapas do ciclo vital familiar.

Duvall (1957)	Hill e Rodgers (1964)
1 – Casais sem filhos	1 – Jovem casal sem filhos
2 – Famílias com filhos até 30 meses	2 – Estágio expansivo
3 – Famílias com crianças em idade pré-escolar (2 anos e meio a 6 anos)	3 – Estágio estável (período de educação dos filhos até o lançamento do 1º filho)
4 – Famílias com crianças em idade escolar (6 a 13 anos)	

5 – Famílias com filhos adolescentes (até 20 anos) 6 – Famílias com jovens adultos (inclui a saída do 1º até o último filho) 7 – Casal na meia idade 8 – Envelhecimento	4 – Estágio de contração (saída dos filhos até a última saída) 5 – Estágio pós-parental (novamente o casal sem filhos)
Minuchin e Fishman (1990) 1 – Formação do casal 2 – Famílias com crianças pequenas 3 – Famílias com crianças em idade escolar ou adolescentes 4 – Famílias com filhos adultos	Carter e McGoldrick (1995) 1 - Saindo de casa: jovens solteiros 2 – A união de famílias no casamento: o novo casal 3 – Famílias com filhos pequenos 4 – Famílias com adolescente 5 – Lançando os filhos e seguindo em frente 6 – Famílias no estágio tardio da vida

Fonte: Elaborado a partir de Cerveny e Berthoud (2010).

Cabe mencionar que as etapas descritas no quadro acima são equivalentes, porém a definição de Carter e McGoldrick (1995) recebeu maior atenção ao longo do tempo na teoria familiar sistêmica. Os estágios descritos por Carter e McGoldrick (1995) referem-se a classe média norte-americana e não correspondem especificamente à realidade brasileira, mas também contribuem para compreender o desenvolvimento da família. Ao considerar isso, a pesquisadora optou por utilizar a caracterização de ciclo vital apresentada por Cerveny e Berthoud (2010), que considera o contexto e os aspectos sócio-econômicos da realidade brasileira. Este modelo propõe quatro fases não rigidamente circunscritas: 1) Fase de aquisição; 2) Fase adolescente; 3) Fase madura; 4) Fase última.

A fase de aquisição refere-se à união formal ou informal que caracteriza o surgimento de uma nova família, cujos objetivos concentram-se principalmente na aquisição de bens materiais, trabalho e novas maneiras de relacionamento. O nascimento dos filhos e a vida com filhos pequenos corresponde a esta etapa. É oportuno ressaltar que essa etapa pode ser prolongada em casais que decidem ter filhos mais tarde e terá características específicas de acordo com cada caso (Berthoud & Bergami, 2010). A fase adolescente corresponde ao período no qual a família está vivenciando a adolescência dos filhos, uma etapa com

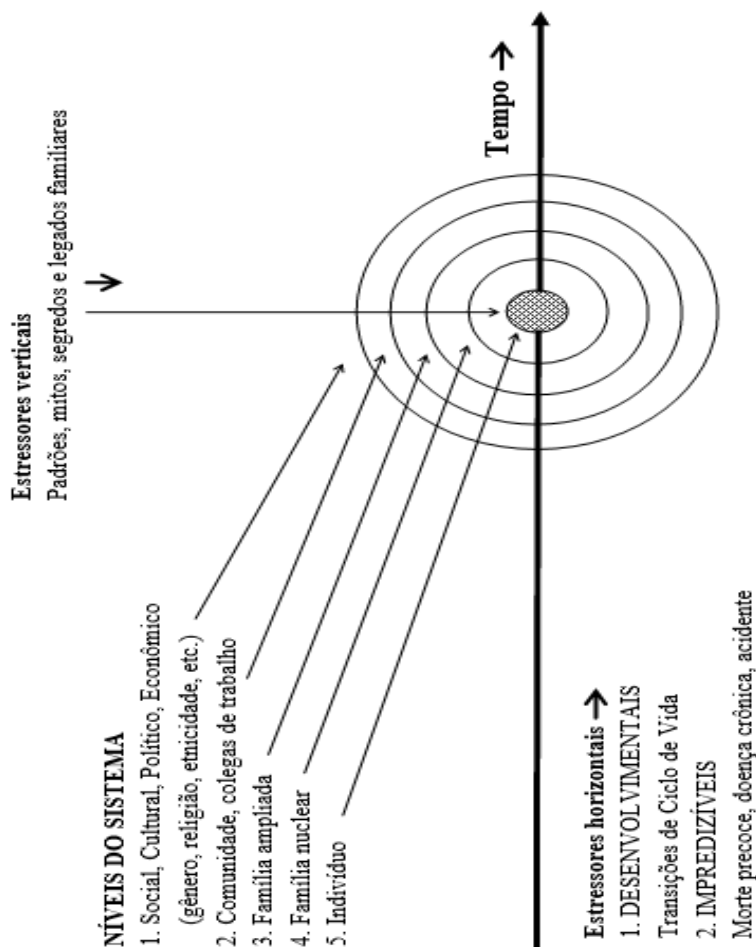
diversas transformações em cada um dos membros e na forma como se relacionam entre si. Os pais estão vivendo a crise do meio da vida e os filhos aproximam-se da fase adulta (Luisi & Cangelli Filho, 2010). Quando os filhos alcançam a idade adulta, entende-se que a família chegou à fase madura do ciclo vital. Neste estágio, as atribuições de cada membro família passam a ser renegociadas, tendo em vista que agora pais e filhos são capazes de organizarem-se de forma independente e novos membros podem adentrar na família através dos relacionamentos íntimos dos filhos. O momento do filho sair de casa faz parte desta fase e pode incitar desafios ao subsistema conjugal, pois é um sinal de que o filho não depende mais dos pais e buscará por seus interesses (Carbone & Coelho, 2010). O envelhecimento dos pais é o principal aspecto da fase última, e envolve mudanças significativas na estrutura familiar, considerando que o idoso precisará se adaptar para vivenciar a velhice, assim como os filhos. A aposentadoria, também incluída neste período, implica em questões relacionadas ao trabalho e na finalização de uma carreira (Silva, Alves & Coelho, 2010).

Cada uma das etapas tem suas respectivas tarefas a serem cumpridas, assim como suas crises predizíveis e imprevisíveis. Carter e McGoldrick (1995) discutem sobre os períodos de crise e o fluxo de ansiedade inerente a eles. Como pode-se ver na Figura 1, no fluxo vertical estão incluídos os padrões de relacionamento e funcionamento que a família segue transmitindo para as futuras gerações. Este fluxo envolve os mitos, segredos, rótulos, expectativas e regras familiares. A memória familiar e os rituais são os responsáveis pela transmissão dos mitos para a família (Falcke & Wagner, 2005). Penso, Costa e Ribeiro (2008) destacam que é importante compreender os mitos familiares, pois transmitem padrões relacionais e tem função de proteção e defesa.

O fluxo horizontal corresponde aos estressores predizíveis e imprevisíveis que ocorrem na família, enquanto ela se desenvolve. Estressores predizíveis ou desenvolvimentais referem-se às transições esperadas no ciclo de vida de uma etapa para outra. Os estressores imprevisíveis são situações inesperadas, como morte precoce, doença crônica, acidente, entre outros. É importante salientar que o choque das transmissões transgeracionais ocorre, frequentemente, em determinados momentos do desenvolvimento da família. Em algumas fases da vida, como em períodos de crise, o indivíduo vivencia com mais proximidade algumas questões da sua família de origem. Algumas crises, como o casamento, são predizíveis. Outras, como a perda de status econômico familiar, são tidas como imprevisíveis. Mesmo que as mudanças normativas sejam acompanhadas por estresse, quando um estressor

horizontal é acompanhado por um vertical, ocorre um considerável aumento de ansiedade no sistema familiar. Em consequência, quanto maior for a ansiedade da família nos pontos de transição, mais difícil se tornará esse momento (Carter & McGoldrick, 1995). Os estressores familiares que ocorrem nos pontos de transição do ciclo de vida produzem sintomas e disfunção. Nesses momentos, também ocorre a reestruturação de padrões antigos de relacionamento.

Figura 1 – Estressores horizontais e verticais



Fonte: Reproduzido a partir de Carter e McGoldrick (1995).

Para Minuchin (1982), a família passa por transformações para manter sua continuidade ao longo do tempo e está sujeita a interferência tanto interna quanto externa. O contato estressante de um membro da família com forças extrafamiliares ocorre quando um dos membros passa por uma situação de estresse e os outros precisam se adaptar para conviverem. Um exemplo citado por este autor está relacionado ao trabalho, no qual o esposo sofre estresse no trabalho e ao chegar à casa, critica sua mulher. Essa situação pode ser vivenciada apenas pelo subsistema conjugal, ou pode ser disseminada, também aos outros subsistemas. É possível que ambos os pais sofram estresse no trabalho, briguem e redirecionem o conflito para um filho, o que reduz o estresse no subsistema conjugal, mas estressa o filho.

Nos modelos mencionados sobre o ciclo de vida, os aspectos referentes ao trabalho não são destacados como estressores. Silva, Alves e Coelho (2010) salientam a ruptura da aposentadoria como um período de crise para a família. Algumas situações relacionadas ao trabalho foram identificadas em pesquisas recentes como estressores no ciclo de vida, a exemplo de Antunes (2014) que avaliou a aposentadoria como um estressor. Caldas (2007) apontou que não é possível sair imune ou impune da desordem que o assédio moral no trabalho provoca na família da vítima, pois o indivíduo é, ao mesmo tempo, vítima da organização do trabalho e agente estressor no ambiente familiar. Ainda são recentes os estudos sobre a relação trabalho-família, principalmente em contexto nacional.

3.3 TRABALHO E FAMÍLIA

As interações existentes entre o trabalho e a família são foco de pesquisa nos últimos anos e o conhecimento dessa relação é importante para as organizações, as famílias e a sociedade (Edwards & Rothbard, 2000). Segundo Goldani (2002) a família e o trabalho são os principais organizadores da vida em sociedade: homens e mulheres, independentes da idade, raça e nacionalidade.

Os estudos iniciais sobre este tema foram pautados pela perspectiva do conflito trabalho-família, considerando tensão e incompatibilidade entre os papéis ocupados em cada uma dessas esferas (Greenhaus & Beutell, 1985). Esses estudos marcaram as primeiras considerações a respeito da relação existente entre ambas as esferas. Considerando isso, passou-se a entender que o trabalho pode influenciar a família e também, o oposto (Sanz-Vergel & Rodríguez-Muñoz, 2011),

sempre resultando em diversas consequências em ambas as dimensões (Aguiar, 2012; Goulart Júnior, Feijó, Corrêa, Cunha, & Gouveia, 2013; Silva, Rossetto, & Rebelo, 2010).

Partindo da perspectiva de conflito trabalho-família, uma pesquisa que contou com 211 participantes foi realizada por Sanjutá e Barham (2005) em uma organização de serviços. Os dados revelaram que os conflitos com origem no trabalho tiveram escores mais altos do que os com origem na família. Esse resultado indica que, para aqueles funcionários, as responsabilidades familiares quase nunca afetaram seu envolvimento e desempenho nas atividades profissionais. Em contrapartida, as exigências do trabalho implicaram em conflitos familiares com frequência média de uma vez por mês. Pesquisa realizada por Aguilar (2012) com 944 trabalhadores sobre o conflito trabalho-família e comprometimento organizacional identificou que o conflito trabalho família é um antecedente do comprometimento organizacional, isto é, com a percepção do aumento de demandas e exigências no trabalho, que passam a prejudicar a organização da rotina e o cumprimento das demandas familiares, o grau de comprometimento organizacional diminui.

Goldani (2002) evidenciou que o mito sobre a divisão do trabalho e da família em dois mundos distintos já está obsoleto. A participação das mulheres no mercado de trabalho e a alteração dos papéis dos homens e das mulheres no ambiente intrafamiliar são exemplos de mudanças que implicaram em rever a separação entre família e trabalho.

Posteriormente, Frone (2003) considerou a importância de avaliar a relação trabalho-família a partir de uma perspectiva positiva e incluiu a interface da facilitação trabalho-família. Foram encontrados alguns estudos sobre iniciativas de organizações privadas que promoveram ações focando na conciliação do trabalho e da família de seus empregados (Teixeira & Nascimento, 2011) e sobre a mediação da facilitação do trabalho na família como aspecto relacionado à conciliação e satisfação no trabalho (Chambel & Santos, 2009). Também, foram encontrados estudos na área de desenvolvimento humano, de gênero e de carreira, que discutiram a importância da presença materna no desenvolvimento dos filhos (Gauche, Verdú, & Silveira, 2013), o impacto da profissionalização das mulheres e as horas reservadas para o trabalho (Calheiros, Lima, & Silva, 2012; Lindo, Cardoso, Rodrigues, & Wetzel, 2007).

Os estudos sobre conflito ou facilitação entre trabalho e família mencionam aspectos que incitam o conflito ou buscam por enumerar alternativas possíveis para conciliar essas duas esferas da vida. Alguns autores sugerem alternativas que as organizações podem aderir para lidar

com situações de conflito trabalho-família, como programas de benefícios organizacionais: horários flexíveis de trabalho (Alle, 2001), seminários sobre organização do próprio tempo, gerenciamento do estresse, como lidar com filhos adolescentes, como ajudar os filhos em tarefas escolares, como cuidar com um parente idoso com problemas de saúde, bolsa auxílio para trabalhadores com filhos com deficiência (Faria, 2005), semanas de trabalho condensadas, creches no local de trabalho, *home-office* (Mendes, 2008).

Goulart Junior et al. (2013) apontou que as demandas familiares e domésticas, o medo de perder o emprego, e a pressão para cumprir as atividades fizeram com que muitos trabalhadores passassem a alongar a jornada de trabalho, mesmo sem receber por essas horas. Nessa perspectiva, tornou-se necessário passar mais tempo no trabalho, o que acaba por diminuir o tempo de convívio com a família.

Bronfenbrenner (1986) analisou diversos estudos e os dados apontaram que grande parte das pesquisas concentrou-se nos processos intrafamiliares de interações diádicas, ou triádicas (pai/mãe-filho). O autor sugeriu que também fossem investigadas as condições extra-familiares que afetam os processos intrafamiliares. A partir desse apontamento, ressalta-se a importância deste estudo em pesquisar as repercussões do assédio moral no trabalho na estrutura e dinâmica familiares.

3.3.1 Assédio moral no trabalho e a família

Ainda que os estudos sobre trabalho e família venham aumentando ao longo dos anos, verificou-se produção incipiente especificamente no que se refere a interface entre assédio moral no trabalho e família. Essa informação justifica-se pela busca realizada em bases de dados nacionais e internacionais entre os meses de abril a outubro de 2014 para encontrar estudos sobre o tema em questão. Foi encontrado um único estudo sobre o assunto e trata-se, especificamente, de uma dissertação de mestrado desenvolvida no Brasil por Caldas (2007), na qual a autora relacionou assédio moral no trabalho, sofrimento e impactos na família.

No estudo de Caldas (2007), de abordagem qualitativa, a autora utilizou a Psicodinâmica do Trabalho e a Teoria Geral de Sistemas como principais bases epistemológicas. O estudo contou com seis participantes, trabalhadores de organizações públicas e atendidos pelo CEST (Centro Especializado em Saúde do Trabalhador). Os resultados indicaram que o significado do trabalho sofreu mudanças negativas em decorrência da situação vivida e que as consequências também atingiram as relações

familiares. Os dados mostraram, na perspectiva do trabalhador assediado, como as famílias lidaram com a situação, ao passo que alguns indivíduos receberam apoio incondicional dos familiares para suportar o sofrimento. De acordo com Caldas (2007), este apoio familiar possibilitou estratégias de enfrentamento e contribuiu para que alguns participantes da pesquisa optassem por denunciar a organização. Outros indivíduos relataram ter tentado todas as formas para esconder da família esta situação e procuravam manter intacta a imagem de provedor financeiro que lhes garantia respeito. A reprodução da violência também foi verificada no discurso dos participantes, sendo que alguns relataram alteração de conduta, tornando-se agressivos, impacientes e intolerantes com seus familiares. Para o relacionamento conjugal, as consequências estiveram relacionadas, principalmente a queda da libido. Aspectos econômicos referentes a perdas salariais e de benefícios influenciaram de modo negativo os relacionamentos familiares devido à mudança de status e da imagem do trabalhador diante de sua família.

Outros estudos apresentam brevemente consequências para as relações sociais e familiares dos assediados. Leymann (1996) e Freitas (2007) afirmam que as consequências do assédio moral no trabalho repercutem na família da vítima. Freitas, Heloani e Barreto (2008) mencionam que quando um indivíduo sofre violência no trabalho, ele tende a focar sua energia na sua dor e sua tristeza, tentando superá-las e isso pode resultar, com frequência, em afastamento do círculo social e da família. Nessa situação, os filhos podem ficar sujeitos a reação de descontrole e irritação do pai/mãe. Os autores enfatizam que os pais podem isolar-se, o que gera nos filhos um sentimento de abandono e sensação de não serem amados. Hirigoyen (2001, p.51) entende que “O assédio é uma patologia da solidão. As pessoas isoladas são prioritariamente as mais ameaçadas. As que possuem aliados ou amigos, estão mais protegidas.” Além do isolamento dos colegas, é possível que isso se repita no ambiente familiar. Para Barreto (2000) e Hirigoyen (1998, 2001) a falta de apoio familiar pode estimular o desenvolvimento de outros sintomas, especialmente os depressivos, além de sentimentos de inferioridade e incapacidade. Estas autoras destacam que a ausência de suporte emocional aumenta o sentimento de desespero, desamparo e melancolia.

Yung (2011) realizou um estudo de caso com uma vítima de assédio e os dados referentes às repercussões sociais apontaram danos à esfera familiar. Esta autora ressalta que a desestruturação familiar ocorre a partir do momento em que o sujeito começa a descarregar sua frustração nos familiares. Em outro estudo sobre os aspectos individuais,

organizacionais e sociais do assédio moral no trabalho, desenvolvido por Elgenenni (2007), o participante informou que a última ação do assediador foi trocá-lo para outra função, cujas atividades eram realizadas prioritariamente em outras cidades, o que exigia viagens constantes. Isso acabou por afastá-lo da família, as únicas pessoas com as quais mantinha contato, e resultou em crise no casamento.

Um material elaborado por Cassitto, Fattorini, Gilioli e Rengo (2003) em parceria com a Organização Mundial da Saúde aponta algumas consequências para o trabalhador assediado e sua família: falta de compromisso no papel e responsabilidades de pai, esposa e filho(a), despesas médicas, explosão de raiva e intolerância aos problemas familiares, piora no desempenho escolar das crianças, litígio, problemas conjugais e divórcio. Di Martino, Hoel e Cooper (2003) também mencionam o peso econômico do tratamento do assediado que caberá à família e aos amigos arcar.

Os estudos citados não tiveram como objetivo estudar questões relacionadas a família da vítima, mas obtiveram resultados interessantes sobre as consequências para a família. Invitti (2012) realizou uma pesquisa sobre autoconceito de trabalhadores assediados moralmente e identificou consequências para os relacionamentos sociais dos entrevistados: perda da confiança nas pessoas, diminuição de atitude social, aumento do convívio com a família, divórcio, alterações no relacionamento conjugal e isolamento social. Dificuldade de aceitar a gravidez e pensamentos sobre aborto também foram relatados pelas gestantes que participaram da pesquisa. No único estudo em que o foco eram as repercussões do assédio moral para a família do assediado (Caldas, 2007), apenas a vítima foi entrevistada.

Diante dessas questões, pode-se afirmar que o assédio moral no trabalho tem repercussões para a família do trabalhador assediado. As famílias dispõem de recursos diferentes para lidar com esse sofrimento, de modo que cada família encontrará possibilidades diferentes para reorganizar-se.

4. MÉTODO

Após a explicitação da base teórica que fundamenta os objetivos desta pesquisa, este capítulo refere-se ao esclarecimento do método que foi utilizado no estudo. No intento de alcançar os objetivos propostos, os seguintes aspectos serão detalhados a seguir: caracterização do estudo; fase exploratória; contexto e participantes da pesquisa; procedimentos e instrumentos que foram utilizados para a coleta de dados; análise e categorização dos dados e preceitos éticos da pesquisa.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

Ao considerar o caráter de ineditismo deste estudo, os objetivos a que se propôs esta pesquisa, a complexidade envolvida neste tema e a necessidade de detalhar o contexto familiar, optou-se por utilizar uma estratégia de pesquisa com abordagem qualitativa. Essa perspectiva, segundo Bogdan e Biklen (1994), é utilizada para compreender com detalhamento o comportamento e processos mentais dos indivíduos, inserindo como alvo de interesse as significações que os mesmos desenvolvem sobre fenômenos pertinentes ao seu meio. Ao discutir sobre a pesquisa qualitativa, Flick (2009) destaca a possibilidade de os participantes apresentarem perspectivas diferentes sobre o mesmo fenômeno, pois considera os contextos sociais relacionados a eles. Nos estudos sobre assédio moral no trabalho costuma-se utilizar a abordagem qualitativa para investigação (Rodrigues, 2010), também apropriada para os estudos com família, visto que é possível perceber significados de experiências, comportamentos e falas relacionados ao contexto (Böing, Crepaldi, & Moré, 2008).

O estudo foi de caráter exploratório-descritivo, pois caracterizou-se pela aproximação inicial a um determinado fenômeno, ainda pouco desenvolvido considerando o contexto familiar. Também, considerou como objetivo a descrição de características de um determinado fenômeno, ou contexto (Gil, 2010).

4.2 FASE EXPLORATÓRIA

A fase exploratória da pesquisa incluiu a escolha do tema de estudo, a delimitação do problema, a definição do objeto e dos objetivos, e envolveu uma longa exploração do campo a ser estudado, com a busca de vários pontos de vista e possibilidades de pensar o problema. Nesta etapa deu-se a elaboração do referencial teórico e dos instrumentos para

coleta de dados (Minayo, 2008). Esta fase teve início em abril de 2014, nas disciplinas de Fundamentos Históricos e Epistemológicos da Psicologia e Métodos de Pesquisa em Psicologia, quando iniciou-se a busca por produção científica em bases de dados nacionais e internacionais para conhecer detalhes dos estudos pertinentes a assédio moral no trabalho, família, e ambos. As disciplinas fundamentaram a epistemologia que sustenta os estudos, o método e instrumentos utilizados.

Nesse período, a pesquisadora participou do Projeto de Extensão: Combate e Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho, que envolveu atividades de leitura e discussões de textos em grupo, além de participação em um grupo de atendimento psicológico para trabalhadores que sofreram assédio moral. O contato com o campo possibilitou proximidade com as consequências do fenômeno a ser estudado, o que incitou a revisão dos objetivos de pesquisa. A pesquisadora também iniciou especialização em Terapia Familiar Sistêmica, na qual encontrou espaço para manter contato com terapeutas de família e discutir inicialmente a viabilidade do estudo e a mobilização dos participantes. Dessas conversas, surgiram reflexões as quais este estudo pretende abarcar.

4.3 CONTEXTO E PARTICIPANTES DA PESQUISA

Para a escolha dos participantes, não se definiu um tipo específico de organização como critério, portanto poderiam ser trabalhadores de organizações públicas, privadas, ou sem fins lucrativos, residentes no Sul do Brasil, que já houvessem sofrido ou estivessem sofrendo assédio moral no trabalho e suas respectivas famílias. A situação de assédio vivenciada pelo trabalhador poderia estar ocorrendo ou ter finalizado há no máximo doze meses. Para este estudo, não foi necessária a comprovação legal do ocorrido, pois o critério de inclusão dos participantes foi a caracterização da experiência como assédio moral no trabalho. Por tratar-se de um estudo exploratório sobre o fenômeno, optou-se por não restringir as possibilidades de inclusão dos assediados como participantes da pesquisa, permitindo a participação de sujeitos com configurações familiares distintas, desde que fosse possível o acesso presencial aos mesmos.

4.4 COLETA DE INFORMAÇÕES

4.4.1 Procedimentos para coleta de informações

Os participantes foram acessados por conveniência, considerando a rede de relações da pesquisadora. O primeiro contato da pesquisadora foi com interessados em participar de um grupo de apoio psicológico para trabalhadores que vivenciaram situações de sofrimento ou assédio moral no trabalho e com sujeitos que já participaram de outras pesquisas realizadas no Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Constituição do Sujeito (NETCOS-UFSC), além de contatar outros psicólogos.

A pesquisadora não fez nenhum contato com as respectivas organizações de trabalho dos participantes. O contato foi direto, via telefone e/ou email pessoal dos possíveis participantes, obtidos a partir do banco de dados de participantes de pesquisas e atividades de extensão realizadas pelo NETCOS-UFSC.

A coleta de informações foi realizada em duas etapas por meio de: 1) entrevista individual semiestruturada para caracterização do assédio moral no trabalho; 2) entrevista familiar semiestruturada com construção de genograma concomitantemente. As entrevistas foram realizadas de abril a outubro de 2015. Para a primeira etapa, a intenção foi acessar participantes homens e mulheres e para a segunda, pelo menos uma família que correspondesse a cada etapa do modelo de ciclo vital familiar utilizado neste estudo (Cerveny & Berthoud, 2002). Em estudos que envolvem famílias, destaca-se a importância de incluir vários informantes, pois é comum a coleta de dados ser realizada com apenas um membro, os resultados serem generalizados para a família e considerar-se como familiar uma perspectiva individual, o que prejudica a validade da pesquisa (Böing, Crepaldi, & Moré, 2008).

Em abril e maio de 2015 foram realizadas entrevistas individuais para caracterização do assédio moral no trabalho com pessoas interessadas em um grupo de apoio psicológico. As entrevistas faziam parte das atividades para o desenvolvimento do grupo de apoio e optou-se por utilizar estes interessados como possibilidade de participantes para a presente pesquisa porque se avaliou que facilitaria o acesso. Considerando a dificuldade em falar sobre o tema, a necessidade de trazer outro membro da família para a entrevista e possíveis dúvidas, optou-se por informar na hora inicial da entrevista que havia a possibilidade da mesma ser utilizada para fins científicos, como parte da pesquisa de Mestrado de uma das entrevistadoras. A pesquisadora esclareceu sobre a pesquisa, apresentou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), respondeu às dúvidas e realizou as entrevistas.

Os critérios de inclusão para a etapa 2 estiveram relacionados com o resultado da etapa 1, a qual coube a caracterização do assédio moral no trabalho. A pesquisadora questionou ao participante se sua família tinha

conhecimento sobre a vivência de assédio, residia a uma distância que permitisse o contato presencial com a pesquisadora e se ele aceitaria que o convite para participar do estudo fosse estendido à família, para a realização de uma entrevista familiar. Nos casos afirmativos, a pesquisadora solicitou ao participante que informasse quem ele gostaria de convidar e quais as formas de contato com os familiares adultos para explicar-lhes e convidá-los a participar da pesquisa.

Dos interessados no grupo de apoio, foram entrevistadas 9 pessoas (6 mulheres e 3 homens), cujos casos caracterizaram-se como assédio moral no trabalho. Destes, 4 (1 homem e 3 mulheres) disseram que não poderiam trazer nenhum familiar para a entrevista, 3 (1 homem e 2 mulheres) por entenderem que não podiam contar com os familiares e 1 pois a família morava em outro estado; os outros 7 (2 homens e 5 mulheres) afirmaram que os cônjuges participariam. A pesquisadora entrou em contato com os participantes na semana seguinte às respectivas entrevistas individuais para agendar as entrevistas com as famílias. Neste contato, 1 mulher informou que conversou com o marido, que aceitou, mas ela reavaliou o convite e disse que não se sentiria à vontade para participar; os 2 homens postergaram o agendamento da entrevista e não retornaram outros contatos posteriores. As outras 2 participantes, mulheres, concordaram em convidar suas respectivas famílias para a segunda etapa e a pesquisadora agendou ambas as entrevistas.

Como obteve-se apenas duas famílias para a segunda etapa, a pesquisadora entrou em contato com uma participante do grupo de apoio realizado no ano anterior, que atendia aos critérios para inclusão na pesquisa e com outra pessoa que havia demonstrado interesse em participar. Ambas as famílias foram entrevistadas.

Assim, como para as entrevistas anteriores, foi agendado um encontro para apresentação da pesquisadora à família, esclarecimento sobre a pesquisa, assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e realização da entrevista familiar. A pesquisadora se colocou à disposição para deslocar-se ao local de escolha da família para a realização desta entrevista e ofereceu a possibilidade de que esta etapa fosse realizada nas salas de grupo do SAPSI.

Ao todo, foram realizadas 11 entrevistas individuais e 4 entrevistas familiares. Todas as entrevistas foram gravadas. No total, para esta dissertação, foram utilizadas 4 entrevistas individuais e 4 familiares, totalizando 25 horas de entrevista. Com uma família, a entrevista foi realizada em dois encontros.

As participantes da primeira etapa foram quatro mulheres com ensino superior completo e servidoras públicas. Para a segunda etapa,

uma delas convidou a irmã e as outras três convidaram os respectivos maridos.

4.4.2 Instrumentos

4.4.2.1 Entrevista semiestruturada

Na entrevista, desenvolveu-se uma relação de interação entre o entrevistador e o(s) entrevistado(s), o que permitiu a obtenção de informações imediatamente (Lüdke & André, 1985). A entrevista semiestruturada busca pelos significados subjetivos das experiências e contribui para o estudo das relações (Flick, 2009). A entrevista semiestruturada é vista por Marconi e Lakatos (2009) como uma ferramenta de trabalho para pesquisas qualitativas, cujo contexto propicia o desenvolvimento de uma conversa de cunho profissional entre as pessoas. Lüdke e André (1985) salientam a liberdade de percurso fornecida pela entrevista semiestruturada. Esse formato de entrevista é passível de flexibilidade, alterações, correções e esclarecimentos no momento em que está sendo realizada, sem que isso prejudique a pesquisa. Para Triviños (1987), a entrevista semiestruturada mantém a presença atuante do pesquisador no processo de coleta dos dados.

Uma das principais características da entrevista semiestruturada é a utilização de um roteiro com questões para guiar a conversa e que respondam aos objetivos pretendidos. De acordo com Manzini (2003), o roteiro serve para obter as informações do informante e para o próprio pesquisador organizar-se no processo de interação.

4.4.2.2 Entrevista individual semiestruturada

O roteiro de entrevista semiestruturada individual (Anexo B) foi composto por dados de identificação, e questões para caracterizar a vivência de assédio moral no trabalho, a partir das categorias de atitudes hostis propostas por Hirigoyen (2001): deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa da comunicação, atentado contra a dignidade e violência verbal, física ou sexual.

A duração dessa etapa, para cada participante, foi de aproximadamente 3 horas.

4.4.2.3 Entrevista familiar semiestruturada com construção de genograma

A entrevista familiar semiestruturada incluiu questões para construção do genograma visando conhecer a família, introduzir a temática do assédio moral no trabalho e suas repercussões na estrutura e dinâmica familiares dos participantes (Anexo C). Considerou-se iniciar a entrevista com a construção do genograma, pois pela experiência da pesquisadora em entrevistas anteriores com trabalhadores assediados, todos demonstram-se mobilizados emocionalmente desde o início da conversa sobre o tema. McGoldrick, Shellenberger e Petry (2008) salientam que construir o genograma ao longo da entrevista facilita a interação entre o entrevistador e o entrevistado e isso também foi percebido na realização das entrevistas desta pesquisa.

Buscou-se obter dados sobre a configuração familiar (número de componentes, sexo, idade, moradia, nível econômico, profissão, escolaridade, tipo de casamento, tempo de casamento, quem trabalha, cor e raça), e sobre os padrões transacionais de relacionamento entre os familiares. Os dados coletados através dos genogramas foram representados graficamente através de símbolos (Anexo A).

Todas as trabalhadoras assediadas convidaram apenas uma pessoa para participar da entrevista familiar. Durante a entrevista, a pesquisadora questionou sobre aspectos referentes às mudanças decorrentes do assédio moral para a dinâmica familiar. Concluído o genograma, foi solicitado que a família observasse e assinalasse se tinham algo a acrescentar. A previsão de duração para essa entrevista era de aproximadamente 2 horas, mas todas duraram mais de 3 horas e em uma delas, a pesquisadora optou por oferecer a possibilidade de realizar outro encontro para continuação, pois já passava de 4 horas de entrevista.

A elaboração do genograma teve um efeito mobilizador na famílias, o que não foi uma dificuldade em si para a pesquisadora, pois identifica-se que teve conhecimento, sensibilidade e habilidade para acolher e apoiar os participantes durante a pesquisa. É oportuno ressaltar que a pesquisadora tem experiência em atendimento clínico com famílias, cursa Especialização em Terapia Familiar Sistêmica e participa das atividades de um grupo de apoio psicológico para trabalhadores que sofreram assédio moral.

4.5 PRECEITOS ÉTICOS

O projeto desta pesquisa foi submetido e aprovado pelo CEPESH (Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSC), sob número 1.058.523. Os procedimentos pertinentes a este estudo foram orientados pelas normas de pesquisa com seres humanos, conforme

Resolução 466/2012 (Brasil, 2012). A participação foi voluntária e todos os participantes assinaram o TCLE na etapa 1 da coleta de dados (Anexo D) e também na etapa 2 (Anexo E). Todos os participantes eram maiores de 18 anos.

Os participantes foram tratados com respeito e cordialidade em todos os contatos com a pesquisadora. Como havia sido previsto, houve considerável reflexão sobre os assuntos conversados na entrevista e sobre as mudanças nas relações familiares, o que mobilizou emocionalmente as famílias. Para atender aos compromissos éticos previstos pelo CEPISH/UFSC, a pesquisadora colocou-se disponível para responder questões e fornecer apoio à família através da escuta. Das 4 entrevistadas, 2 estavam participando e 1 já havia participado do grupo de apoio para trabalhadores vítimas de assédio moral no trabalho, e ainda assim, a pesquisadora identificou que todas mostraram-se bastante mobilizadas emocionalmente. Tendo em vista essa preocupação, foram indicados locais onde é oferecido atendimento psicológico gratuito. Além disso, a pesquisadora colocou-se à disposição para eventuais futuras conversas, caso as participantes e suas famílias avaliassem como importante.

4.6 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DAS INFORMAÇÕES

A coleta de informações na pesquisa qualitativa propicia a obtenção de dados que fazem parte de uma complexa rede de relações. O passo seguinte à coleta refere-se à análise e interpretação dos conteúdos trazidos pelos participantes (Marconi & Lakatos, 2009). Considerando os instrumentos utilizados para observar os fenômenos objeto da investigação, foi privilegiada a coleta e a análise qualitativa. Flick (2009) entende que a análise qualitativa busca demonstrar as diferentes perspectivas dos participantes sobre o fenômeno observado, considerando os significados subjetivos e sociais relacionados a ele. Além disso, tem o objetivo de realizar uma sistematização com foco na qualidade.

4.6.1 Apresentação das categorias, subcategorias e elementos de análises

Para organizar o material, as entrevistas individuais e familiares foram transcritas e posteriormente elaborou-se matrizes com os conteúdos, considerando similaridades, aproximações e diferenças,

conforme o quadro a seguir, referente à primeira etapa da pesquisa, à qual cabe a caracterização do assédio moral no trabalho.

Quadro 4. Síntese das categorias sobre assédio moral no trabalho

Categorias	Subcategorias	Elementos de análise
1. Atitudes hostis	1.1 Deterioração proposital das condições de trabalho	<p>Retirar da vítima a autonomia.</p> <p>Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.</p> <p>Contestar sistematicamente todas as suas decisões.</p> <p>Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.</p> <p>Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador.</p> <p>Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.</p> <p>Dar-lhe permanentemente novas tarefas.</p> <p>Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.</p> <p>Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.</p> <p>Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).</p> <p>Agir de modo a impedir que obtenha promoção.</p> <p>Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.</p> <p>Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.</p> <p>Causar danos em seu local de trabalho.</p> <p>Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.</p> <p>Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho.</p> <p>Induzir a vítima ao erro.</p>

1.2 Isolamento e recusa de comunicação	<p>A vítima é interrompida constantemente. Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.</p> <p>A comunicação com ela é unicamente por escrito.</p> <p>Recusam todo contato com ela, mesmo o visual.</p> <p>É posta separada dos outros.</p> <p>Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.</p> <p>Proíbem os colegas de lhe falar.</p> <p>Já não a deixam falar com ninguém.</p> <p>A direção recusa qualquer pedido de entrevista.</p>
1.3 Atentado contra a dignidade	<p>Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.</p> <p>Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...)</p> <p>É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados.</p> <p>Espalham rumores a seu respeito.</p> <p>Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).</p> <p>Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada.</p> <p>Criticam sua vida privada.</p> <p>Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade.</p> <p>Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.</p> <p>Atribuem-lhe tarefas humilhantes.</p> <p>É injuriada com termos obscenos ou degradantes.</p>
1.4 Violência verbal, física ou sexual	<p>Ameaças de violência física.</p> <p>Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara.</p> <p>Falam com ela aos gritos.</p> <p>Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.</p> <p>Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.</p> <p>Fazem estragos em seu automóvel.</p> <p>É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).</p> <p>Não levam em conta seus problemas de saúde.</p>

2. Abuso de poder	O trabalhador não tem direito à escolha	Tomar decisões sem o consentimento ou autorização do trabalhador, sem tê-lo consultado Pressionar para que realize atividades ilegais
	Ameaças à estabilidade no trabalho	Colocar o cargo à disposição Transferir o trabalhador para outro local
3. Recusa às diferenças	Discriminação	Gênero, raça ou idade Procedência
	Aspectos que propiciam destaque	Não aceitar seu desempenho Não aceitar que tenha conhecimento

Fonte: Elaborado pela autora.

Para a segunda etapa, a partir das entrevistas com as famílias, referente à estrutura e dinâmica familiares, elaborou-se a seguinte categorização:

Quadro 5. Síntese das categorias sobre repercussões na estrutura e dinâmica familiares

Fonte: Elaborado pela autora.

Os dados das entrevistas foram analisados por meio de análise de

Categoria	Subcategoria	Elementos de análise
4. Repercussões do assédio moral no trabalho na estrutura familiar	Dados sociodemográficos	Nomes Idades Escolaridade Ocupação Moradia
	Tamanho da família	Número de membros da família
	Tipo de família	Nuclear Divorciada Recasada
	Membros da família	Laços consanguíneos Parentes por afinidade
	Origem étnica/cultural	Descendência Locais de origem
5. Repercussões do assédio moral no trabalho na dinâmica familiar	Compartilhamento da vivência de sofrimento	Família nuclear e extensa Histórias semelhantes
	Tarefas de cada etapa do ciclo vital familiar	Fase de aquisição Fase adolescente Fase madura Fase última
	A organização da família durante o assédio moral no trabalho	Mudanças na rotina
	Relacionamentos familiares	Relacionamento conjugal
		Relacionamento com irmãos
		Relacionamento com filhos
		Relacionamento com pais
		Relacionamento com a família extensa

conteúdo categorial temática (Bardin, 2004), com o objetivo de descrever o conteúdo das mensagens e encontrar indicadores que contemplassem situações semelhantes. A análise temática proposta pela autora corresponde a busca pela construção de núcleos de sentido, utilizando palavras que emergem do discurso transcrito. De acordo com Bardin (2004), a análise de conteúdo segue três etapas, sendo elas: pré-análise; exploração do material; tratamento dos dados, inferência e interpretação. A pré-análise refere-se à fase de organização dos dados, que envolve a escolha dos documentos a serem analisados e construção de indicadores que servirão de guia para a interpretação. A fase de exploração do material destina-se a codificação dos dados para revelar núcleos de sentido. Na etapa de tratamento dos dados e interpretação, fez-se a descrição e análise

dos dados, com o objetivo de uní-los à perspectiva teórica e metodológica seguida no estudo, elaborando quadros e matrizes que permitissem identificar os conteúdos mais significativos.

Especificamente, os genogramas foram submetidos à análise gráfica e clínica pela pesquisadora.

Ao final, todo o material obtido, que inclui dados das entrevistas individuais, entrevistas familiares e genogramas, será discutido com base no referencial teórico elaborado.

5. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados os resultados pertinentes à pesquisa realizada com os trabalhadores que sofreram assédio moral no

trabalho e suas respectivas famílias. Buscando uma compreensão sistêmica das repercussões do assédio moral no trabalho, ainda que a pesquisa tenha sido realizada em duas etapas, a primeira individual e com foco na vivência laboral e outra familiar com foco nas repercussões ocorridas, optou-se por unir algumas informações de ambas as entrevistas na caracterização dos participantes.

5.1 INFORMAÇÕES SOBRE OS PARTICIPANTES E CARACTERIZAÇÃO DAS ESTRUTURAS E DINÂMICAS FAMILIARES

As informações dos participantes da pesquisa foram organizadas no quadro 6 para melhor entendimento. As famílias foram identificadas por: Família 1; Família 2; Família 3; e Família 4.

Quadro 6. Distribuição dos participantes.

Participantes	Identificação	Sexo	Vínculo	Idade	Escolaridade	Tipo de vínculo	Área	Fase do ciclo de vida
Família 1	P1	F	assediada	32	Superior completo	Servidora pública	Jurídica	Fase madura
	Irmã de P1	F	irmã	29	Superior completo	Contrato temporário	Educação	
Família 2	P2	F	assediada	37	Superior completo	Servidora pública	Saúde	Fase de aquisição
	Marido de P2	M	marido	33	Ensino médio completo	Trabalhador privado	Recursos Humanos	
Família 3	P3	F	assediada	46	Superior completo	Servidora pública	Educação	Fase adolescente
	Marido de P3	M	marido	43	Superior completo	Contrato temporário	Educação	
Família 4	P4	F	assediada	49	Superior completo	Servidora pública	Contábil	Fase última
	Marido de P4	M	marido	58	Superior completo	Trabalhador privado-aposentado	Telecomunicação	

Fonte: Elaborado pela autora

Todas as participantes entrevistadas na primeira etapa são do sexo feminino, com faixa etária entre 30 e 50 anos. No que se refere à

ocupação, todas são servidoras públicas: P1 e P4 são servidoras públicas federais, sendo que P1 atua no setor jurídico e P4 no setor administrativo; P2 é servidora pública municipal atuante no setor de saúde e P3 é servidora pública estadual no setor de educação. Quanto às famílias e aos membros convidados para vir à entrevista, a irmã de P1 e o marido de P3 atuam no setor público de educação com contratos temporários, o marido de P2 trabalha no setor administrativo de uma instituição privada e o marido de P4 trabalhou nos setores público e privado e está aposentado há 6 anos. Quanto ao nível de escolaridade, todos os entrevistados apresentaram Ensino Superior Completo, exceto o marido de P2, com Ensino Médio Completo. Os três casais participavam com seus rendimentos salariais para arcar com as despesas da família, já na família 1, P1 é responsável por auxiliar financeiramente os pais e as irmãs. Cada uma das famílias está passando por uma etapa diferente do ciclo de vida familiar. P1 tem 32 anos, é solteira, não havia tido relacionamentos conjugais e sua família ainda é a de origem, de forma que pode ser compreendida a partir da fase madura, considerando também sua idade, idade dos pais e sua independência financeira. P2 tem 37 anos, está casada há 5 anos e meio e tem um filho de 1 ano, o que coloca sua família na fase de aquisição P3 tem 46 anos, está casada há 16 anos, tem um filho de 7 anos e um de 21, o que caracteriza sua família na fase adolescente. P4 tem 49 anos, está casada há 30 anos e tem 3 filhos adultos-jovens, o que coloca sua família na fase madura do ciclo vital. Nestas 3 famílias, as participantes convidaram apenas os maridos para participar das entrevistas.

Os dados foram organizados de forma que se apresenta antes a caracterização da estrutura e da dinâmica de cada uma das famílias seguida da história de assédio das participantes, privilegiando a análise casuística. No momento da entrevista, todas as participantes ainda estavam sofrendo assédio moral no trabalho.

Os genogramas de cada uma das famílias foram utilizados como técnica para identificar informações sobre os membros das famílias e as mudanças nos padrões transacionais de relacionamento como repercussões da vivência de assédio moral no trabalho, aspecto esse que será discutido posteriormente. Os membros da família que compartilham da mesma moradia foram unidos dentro de uma figura com contorno verde. Para explicitar de maneira mais clara as mudanças nos padrões de relacionamento, optou-se por utilizar cores no genograma. Os símbolos⁷

⁷ A legenda para compreensão dos símbolos utilizados no genograma consta nos Anexos – Anexo A.

coloridos (laranja e azul) foram utilizados para identificar os relacionamentos cujos padrões foram alterados como repercussão do assédio moral no trabalho e os símbolos em preto, os que não tiveram mudanças.

Isto é:

- cor preta, identifica os padrões de relacionamento atuais e auxiliam na compreensão da dinâmica familiar atual.
- cor laranja, identifica os padrões de relacionamento existentes antes do início do assédio moral.
- cor azul identifica novos padrões de relacionamento, que mudaram depois que as participantes começaram a sofrer assédio moral.
 - Quando aparece apenas um símbolo azul entre dois membros, ele representa que o padrão de relacionamento mudou e este é o padrão atual.
 - Quando aparece mais de um símbolo azul entre dois membros, o último representa o padrão de relacionamento atual.

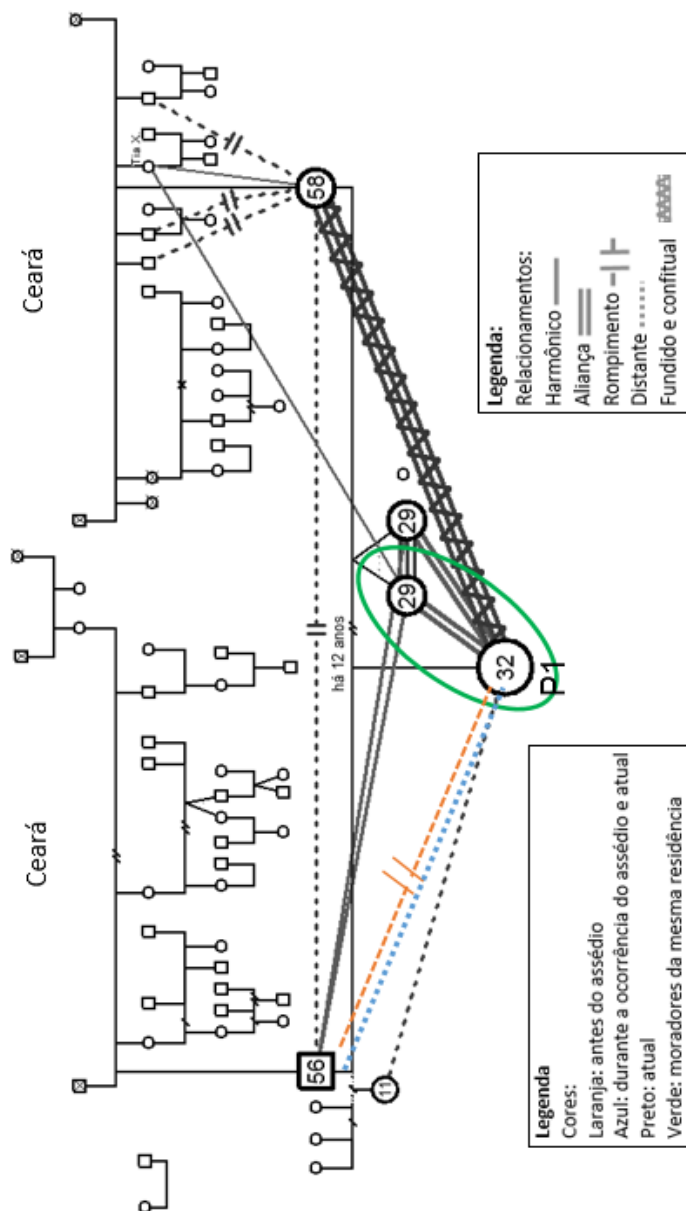
Neste capítulo, serão apresentadas informações para detalhar a estrutura e a dinâmica atual das famílias que participaram do estudo. Posteriormente, serão discutidas as repercussões na estrutura e dinâmica familiares e o texto remeterá a estes mesmos genogramas que serão apresentados a seguir.

5.1.1 Família 1

5.1.1.1 Caracterização da estrutura e dinâmica familiar

Os dados da família 1 foram fornecidos por P1 e sua irmã. Essa entrevista foi realizada em dois encontros em espaço disponibilizado pela pesquisadora. Cada encontro durou aproximadamente 4 horas.

Figura 2. Genograma da família 1



Fonte: Elaborado pela autora.

A partir do genograma da família 1, compreende-se que a família é divorciada (considerando os pais de P1). P1 considera que sua família nuclear seja formada pela mãe e por três filhas (P1 e duas irmãs gêmeas), embora ela more apenas com uma de suas irmãs. Seus pais se divorciaram e o pai tem outra filha e uma namorada. O pai de P1 tem 56 anos e a mãe 58 anos, ambos possuem Ensino Superior Completo. P1 tem 32 anos, é formada em Direito e possui uma especialização, suas duas irmãs também possuem Ensino Superior Completo, com mestrado e especialização, ambas tem 29 anos. Os pais não trabalharam em suas áreas de formação. A situação financeira da família nuclear foi difícil ao longo dos anos. Os pais separaram-se há 12 anos e poucos anos depois P1 terminou a graduação e passou para um concurso muito concorrido em sua área de formação. As irmãs chegaram a morar com P1 em Santa Catarina e uma delas mudou-se para outro estado há menos de um ano. O pai continua morando no Nordeste e a mãe mora em Brasília. Atualmente, P1 mora com uma de suas irmãs. P1 responsabilizou-se pelas despesas da família depois de assumir o cargo que ocupa atualmente, tornando-se a provedora. Ela repassa uma pensão mensal para cada uma de suas irmãs e sua mãe (mesmo que as três tenham empregos, não conseguiriam se sustentar sozinhas), mas não para seu pai. Então, uma de suas irmãs repassa uma parte do que recebe para o pai e para a irmã caçula (por parte de pai), pois o pai está desempregado há alguns anos.

A família 1 é composta por 67 membros consanguíneos e 3 parentes por afinidade, “escolhidos” como parte da família também. P1 possui 3 irmãs, embora mantenha contato frequente apenas com as irmãs filhas dos mesmos pais. P1 e sua irmã participaram da entrevista familiar e emocionaram-se com frequência quando conversavam sobre a família e o apoio oferecido pela família para que P1 enfrentasse essa situação no trabalho. Retomaram diversas vezes sobre a dificuldade e o sofrimento vivido na separação dos pais. Elas relataram que a família extensa enfrentou vários conflitos que resultaram em rompimentos.

P1 e a irmã relataram que o pai e a mãe tiveram diversas brigas e atualmente o relacionamento caracteriza-se por um rompimento: apenas estabelecem contato se for assunto de extrema necessidade sobre as filhas, o que raramente acontece. O relacionamento de P1 com as irmãs é uma aliança, com a mãe caracteriza-se por um relacionamento fundido e conflitual e com o pai era um relacionamento muito estreito, mas após a separação dos pais, houve um rompimento, e hoje o relacionamento é distante. A mãe e as irmãs mantêm contato com uma tia da família materna, cujo relacionamento é harmônico.

Foram incluídos três membros “agregados” à família extensa, importantes na fase logo após a separação dos pais, mas que hoje não mantêm contato.

5.1.1.2 A história do assédio de P1

P1 é uma servidora pública federal, que exerce função em um órgão jurídico em uma unidade estadual. P1 passou há 6 anos no concurso público para o cargo que ocupa. Inicialmente, tomou posse em uma unidade em outro estado, na qual trabalhou durante 1 ano e 2 meses. Foi removida para outro estado, onde trabalhou por 3 anos e desde agosto de 2013 trabalha na mesma unidade. Todas as remoções foram a pedido da organização, para preencher necessidades de outras unidades. Quando chegou à Santa Catarina, trabalhava em um setor e 3 meses depois foi convidada pelo coordenador (o assediador) para integrar outro setor. Após 1 ano neste local, P1 passou a perceber que, de alguma forma, o coordenador e o colega agiam de modo que ela fosse prejudicada. P1 teve suas férias interrompidas duas vezes, por alegação de excesso de tarefas dos demais, voltou de viagem e não havia demanda de trabalho.

P1 não havia decidido se entraria com processo na justiça quanto ao assédio moral sofrido, pois conhece o funcionamento da justiça e temia que o processo levasse muito tempo até uma decisão final.

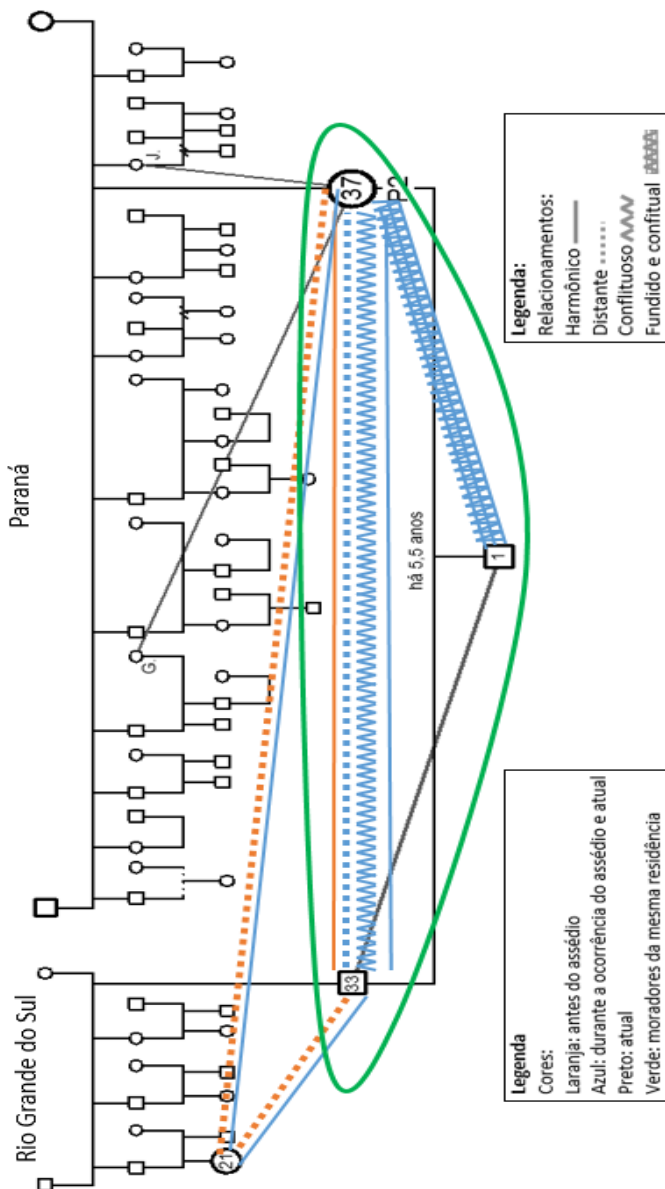
No caso de P1, até o momento da entrevista, o assédio apresentava duração de aproximadamente 12 meses. Foi realizado principalmente pelo coordenador e, às vezes, reafirmado pelo chefe, configurando-se como assédio vertical descendente, proferido por um (ou mais) superiores hierárquicos. O assédio ainda estava ocorrendo no momento em que a coleta de dados foi realizada e na semana seguinte, iniciaram-se os encontros do grupo de apoio para trabalhadores que sofreram assédio moral no trabalho, dos quais, P1 participou.

5.1.2 Família 2

5.1.2.1 Caracterização da estrutura e dinâmica familiar

Os dados da família 2 foram fornecidos pela P2 e seu marido em entrevista realizada no apartamento em que residem. O filho do casal também esteve presente na entrevista.

Figura 3. Genograma da família 2



Fonte: Elaborado pela autora.

A família 2 é composta por 67 membros. Trata-se de uma família nuclear, composta por P2, com 37 anos, seu marido com 33 anos e o filho de 1 ano de idade, que moram juntos. P2 e o marido estão casados há 5 anos e meio.

P2 tem ensino superior completo na área de Enfermagem e seu marido tem ensino médio completo e atua no setor administrativo de uma instituição.

P2 tem 10 irmãos e sua família mora em outro estado, é composta em sua maioria por agricultores e não se visitam com frequência, já a família do marido reside na mesma cidade que o casal.

Em geral, pôde-se perceber distanciamento e conflitos existentes entre irmãos e sobrinhos de P2. Atualmente, o relacionamento de P2 e o marido, é harmônico. O relacionamento de P2 com seu filho é fundido e conflitual. Ela trabalha 6 horas, então o filho fica na creche até o início da tarde, ela passa buscá-lo e vão para casa. P2 participou com seu bebê em alguns encontros do grupo de apoio à assediados no ano anterior à esta pesquisa. Especialmente com uma irmã e uma cunhada, P2 relatou que elas mantém contato e o caracterizar-se como harmônico. O relacionamento do marido de P2 com sua própria família é distante, com uma sobrinha é harmônico.

5.1.2.2 A história do assédio de P2

P2 é uma servidora pública municipal, que atua no setor de saúde mental. P2 passou em um concurso público e foi convidada a compor um novo grupo de trabalho para atendimento à população. Trabalha neste local há 4 anos e considera que passou por dois períodos graves de assédio, o primeiro por parte de um colega (médico), logo no início das atividades. Nesse momento, P2 fazia todo o tipo de tarefas, estavam iniciando as atividades e havia apenas ela e o colega como funcionários no local. Outros funcionários foram incluídos para trabalhar neste local, mas acabaram saindo e depois P2 passou mais 2 meses trabalhando apenas com este colega. Em seguida, entrou a nova coordenadora do local (que permanece a mesma até o momento da entrevista), iniciando o segundo período de assédio. Outras colegas dela também foram assediadas pela mesma coordenadora. P2 também desempenhou funções de coordenadora por 6 meses.

Após pouco mais de 2 anos trabalhando no local, P2 engravidou e avalia que o assédio foi pior nessa época. Ela ficou afastada por licença maternidade e quando da entrevista, havia retornado ao trabalho há 6 meses.

Até a data da entrevista, estava sofrendo assédio há 4 anos. No seu caso, o assédio configurou-se inicialmente como horizontal, proferido pelo colega, e depois como vertical descendente, exercido pela superiora.

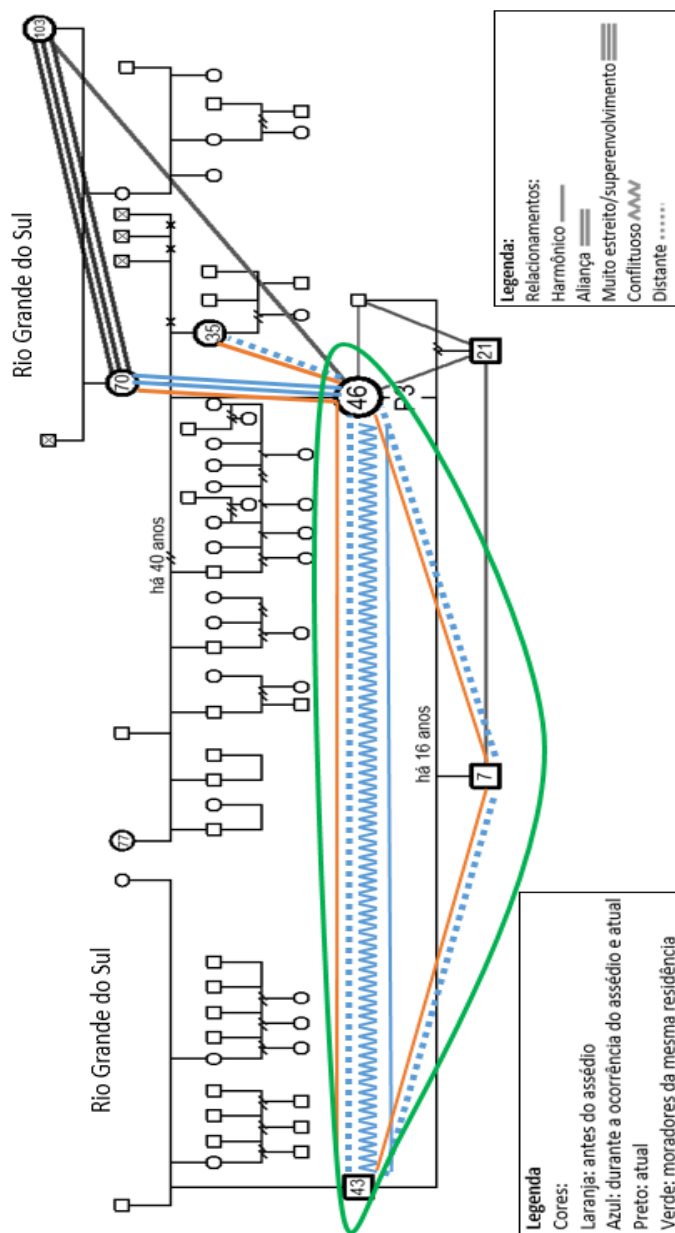
P2 consultou advogado para verificar as possibilidades de um processo judicial contra a assediadora, pois anseia por justiça, mas as colegas têm receio por não acreditarem na vitória.

5.1.3 Família 3

5.1.3.1 Caracterização da estrutura e dinâmica familiar

Os dados da família 3 foram fornecidos por P3 e seu marido na entrevista realizada na casa da família. O filho do casal estava na casa no momento, mas P3 não quis que ele participasse da entrevista e solicitou que ficasse no quarto ou brincasse com os amigos.

Figura 4. Genograma da família 3



Fonte: Elaborado pela autora.

Trata-se de uma família recasada, composta por P3, com 46 anos, seu filho de 21 anos, do casamento anterior, o marido de P3 com 43 anos e o filho de 7 anos do relacionamento atual. P3 e o marido estão casados há 16 anos. Na casa da família, moram P3, o marido e o filho mais novo. O filho mais velho, mora em outro local mais próximo da universidade, mas visita-os todos os finais de semana. Ao todo, são 67 membros na família.

P3 é formada em pedagogia, o marido de P3 é formado em Administração e trabalha no setor de educação, tendo sido admitido em caráter temporário para atuar no mesmo local que P3. Ele trabalhou durante dois anos neste local e também foi exposto a situações ofensivas, humilhantes e constrangedoras, por parte da mesma diretora. O filho mais velho de P3 mora em outro local durante a semana, pois está cursando graduação.

Em geral, o relacionamento entre os membros da família é harmônico. Os pais de P3 separaram-se há 40 anos. Sua mãe casou-se novamente por 3 vezes, mas os três maridos faleceram em pouco tempo após o início dos relacionamentos. A mãe e a avó de P3 moram juntas em uma casa próxima da sua.

Atualmente, o relacionamento de P3 com seu marido é harmônico, com o filho mais velho também é harmônico, com o filho mais novo é distante, com a mãe caracteriza-se por ser uma aliança e com a irmã mais nova é distante. O filho mais velho de P3 possui um relacionamento harmônico com a mãe, com o pai, com o padrasto e com o irmão mais novo. O marido de P3 possui um relacionamento harmônico com sua família de origem.

5.1.3.2 A história do assédio de P3

P3 é servidora pública estadual, e há 10 anos passou em um concurso público, mudando-se de outro estado para trabalhar neste local. É formada na área de educação, mas passou no concurso com funções para desenvolver atividades de secretária escolar, com foco administrativo. P3 trabalhou em outros locais e relacionava-se de forma tranquila com colegas e superiores.

Após aproximadamente 3 anos, uma das funcionárias que fazia parte da direção do local e que atualmente é a diretora, passou a tratar P3 de maneira que desmerecia seu trabalho. A partir desse momento, P3 sofre assédio por parte dessa diretora e de uma colega, que divide as atividades da secretaria com ela. Neste caso, o assédio configurou-se como misto, realizado pela superiora e por uma colega.

P3 identifica que sofre assédio há aproximadamente 7 anos. No momento da entrevista individual ela estava afastada do trabalho para cuidar de sua mãe, com um problema de saúde. Na entrevista familiar, havia retornado para o trabalho fazia uma semana.

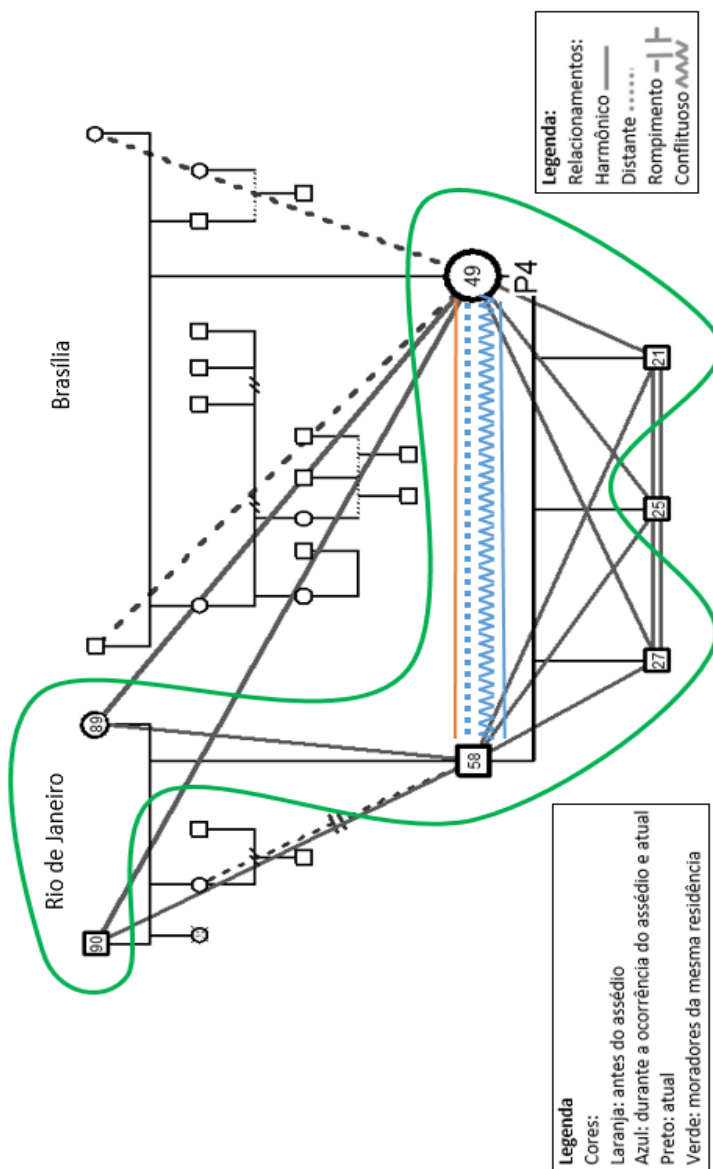
P3 havia participado do grupo de apoio nas semanas anteriores à entrevista, no período em que esteve afastada devido à saúde de sua mãe. Ela havia consultado um psiquiatra, cuja avaliação identificou que não era necessário medicá-la. A pesquisadora encaminhou-a para atendimento psicoterapêutico individual.

5.1.4 Família 4

5.1.4.1 Caracterização da estrutura e dinâmica familiar

Os dados foram fornecidos por P4 e seu marido, em entrevista realizada na casa da família. Estavam presentes na casa o filho mais velho e o filho mais novo de P4, bem como seu sogro e sua sogra, mas não participaram da entrevista.

Figura 5 – Genograma da família 4.



Fonte: Elaborado pela autora.

A família 4 é uma família nuclear, composta por P4, com 49 anos e seu marido com 58 anos. Eles estão casados há 30 anos e tem três filhos com as respectivas idades: 27, 25 e 21 anos. Atualmente, o filho mais velho está terminando um curso superior, o filho do meio já acabou a graduação, mora e trabalha em outra cidade e o filho mais novo está cursando graduação. Na casa moram P4, o marido, o filho mais velho e o mais novo e os sogros, que exigem diversos cuidados. Esta família é composta ao todo por 27 membros.

A família mudou-se para a região Sul há 9 anos, quando o marido de P4 foi transferido a trabalho para a cidade. Os pais do marido de P4 também mudaram-se para cá, bem como sua irmã fez o mesmo. Atualmente, o marido de P4 está aposentado, faltam 2 anos para a aposentadoria de P4 e ambos são responsáveis pelos pais de P4, que moram com eles.

O relacionamento entre os membros da família nuclear é harmônico. O relacionamento de P4 e o marido com os filhos e entre os filhos também é harmônico. O relacionamento de P4 com sua família de origem é distante. Há um rompimento entre o marido de P4 e sua própria irmã, que apenas conversam quando é necessário resolver alguma questão referente aos seus pais.

5.1.5.2 A história do assédio de P4

P4 é servidora pública federal há quase 25 anos. Iniciou sua carreira em outro estado, onde trabalhou por 17 anos, em vários setores. Há 9 anos, em função de uma transferência no trabalho do marido, P4 entrou com um processo administrativo e conseguiu uma ordem de serviço pública para trabalhar em uma regional em caráter provisório, pois no momento não tinha vaga para sua transferência definitiva. P4 conseguiu liberação e ela e família mudaram-se para Santa Catarina, acompanhando o marido.

No novo trabalho, P4 foi colocada para trabalhar em um setor próximo dos dirigentes do local, onde ficou por um ano. Em seguida, uma colega (que já intimidava-a) passou a ser chefe e usou de um artifício para transferir P4 para o setor administrativo, onde assediou P4 durante aproximadamente 7 anos. Outro superior também proferiu comentários degradantes a ela.

P4 fez psicoterapia em dois momentos, o que propiciou que pudesse lidar de maneira menos estressante com o assédio moral vivido no trabalho.

6. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados serão apresentados em duas partes, de acordo com a análise realizada. Primeiramente será apresentada a caracterização do assédio moral no trabalho e em seguida as repercussões do assédio moral no trabalho na estrutura e dinâmica familiares.

6.1 CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Conforme apresentado no método, a caracterização do assédio moral no trabalho foi feita a partir dos conteúdos da entrevista individual semiestruturada, que foram organizados com base na categoria de atitudes hostis proposta por Hirigoyen (2001) e mais duas categorias que apareceram nas entrevistas e caracterizam o fenômeno: abuso de poder e recusa às diferenças. Ressalta-se que a ausência de algum dos elementos de análise nos casos, não descaracteriza o assédio moral no trabalho, mas configura-o de maneiras distintas. Em geral, na maior parte do tempo, o método de assédio utilizado varia de acordo com o contexto e não ocorre, necessariamente, na ordem que está organizada esta análise⁸.

Buscou-se salientar alguns dos elementos de análise que apareceram nos conteúdos verbalizados pelas participantes, priorizando as similitudes e diferenças. Para ilustrá-los, foram utilizados trechos das verbalizações das trabalhadoras. Em alguns trechos, verifica-se conteúdos referentes a diferentes categorias e optou-se por apresentar cada trecho respectivamente no elemento de análise que melhor o representa.

6.1.1 Categoria 1 - Atitudes hostis

A categorização elaborada por Hirigoyen (2001) e utilizada na pesquisa buscou identificar as atitudes hostis presentes nos casos de assédio moral no trabalho das participantes. São subcategorias que especificam as atitudes hostis: deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, atentado contra a dignidade e violência verbal, física e sexual.

6.1.1.1 Subcategoria 1.1 Deterioração proposital das condições de trabalho.

⁸ A ordem de apresentação da análise de informações e discussão segue a categorização apresentada no método.

A deterioração proposital das condições de trabalho está relacionada à atitudes que visam a prejudicar o ambiente de trabalho e o desenvolvimento das atividades. Dentre os elementos de análise, alguns apareceram com maior ênfase no relato das participantes, como: “dar-lhe permanentemente novas tarefas”, “criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada”, “atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores à sua competência” e “pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios)”.

No relato de P4, pode-se identificar o comportamento de **não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização das tarefas**:

[...] ela (a chefe) é competitiva e ela é do tipo que sabe das coisas e não te conta. Tu quebra a cara com o negócio, tipo... Ah, acabei de descobrir isso aqui e a chefe: "Ah, tu não sabia? Ela faz isso. Ela pode saber de uma informação importante, mas ela não fala. (P4)

Por esta situação, compreende-se a dificuldade da trabalhadora em ter que realizar uma atividade que poderia levar menos tempo caso sua superiora passasse as informações necessárias e imprescindíveis para determinada situação. Neste caso, evidenciam-se as cobranças incoerentes, pois não é dado suporte para que se possa cumprir com as exigências do trabalho.

Também foi possível identificar, por meio do relato das entrevistadas, que os respectivos superiores frequentemente agiam de maneira a **contestar sistematicamente todas as suas decisões**. P1 e P2 contaram sobre os questionamentos realizados pelos superiores:

[...] eu tenho tanto conhecimento quanto eles, o meu trabalho é tão bem feito quanto o deles, o meu direito é tão bom quanto o deles. Quer dizer, ninguém fica pedindo esclarecimento pro outro colega, agora porque pra P4 pede? (P1)

Eles incomodavam até com a minha agenda. Se eu fizesse um risquinho na minha agenda, que eles achavam que não era pra ter, eles me incomodavam. Se eu escrevesse de caneta na minha agenda, Meu Deus. Não pode. (P2)

As críticas frequentes e em excesso sobre o desempenho no trabalho e a maneira como o trabalhador realiza as atividades que lhe foram designadas, além de questionar indubitavelmente as suas decisões tendem a desestabilizar o indivíduo e prejudicar sua produtividade, como salientou Alkimin (2005). A diferença de poder entre o assediador e o assediado “confere” ao assediador, o direito de fazer uso de críticas para com o trabalhador (Hirigoyen, 2001), como nestes casos. Nesse sentido, Trombetta (2005) ressaltou que quando a estrutura organizacional está em concordância com as atitudes do agressor, ele não distingue o limite entre criticar e censurar para estimular o desempenho do trabalhador ou perseguí-lo e humilhá-lo.

As críticas sobre o desenvolvimento das atividades foram frequentes no relato de todas as participantes. Pode-se perceber **críticas ao trabalho de forma injusta ou exagerada** nas exposição a seguir:

[...] Se ele (coordenador) responde por um processo meu na minha ausência, quando eu voltar eu pego um processo dele pra equilibrar, então assim, na prática eu nunca estive fora da distribuição, mas ele alegou isso. [...] Disse que eu havia deixado uma cautela fiscal pendente de ajuizamento e que eu não tinha até o presente momento, noticiado nenhuma vitória significativa. Pontuou as questões das férias dizendo que eu passava muito tempo longe do trabalho (em viagens a trabalho), que os meus afastamentos eram muito longos e estava prejudicando o andamento do setor e ele pôs em cheque a minha atuação. [...] Fez uma série de alegações. (P1)

Ela falava que eu e a minha amiga não sabíamos trabalhar em equipe, que a gente não se enturmava com a equipe. [...] ela chamou eu, minha colega, a diretora de saúde e a da saúde mental, chamou pra uma reunião, onde ela falou que a gente não trabalhava em equipe, não se enturmava com a equipe, só falando coisas assim, como se a gente fosse incompetente. (P2)

Eu tava finalizando essa parte dos professores e recebi uma mensagem do sistema de que eu teria até o sábado para fazer o ajuste de pagamento dos professores, sendo que eu vi aquela informação na segunda-feira, então o prazo já teria expirado. Então eu disse desesperada, porque me dei conta, diante daquilo, de que os professores iam vir com o pagamento errado. [...] procurei essa minha diretora pra buscar nela um apoio e ela simplesmente olhou pra mim, sacudiu os ombros e disse: "É, problema seu. É o seu trabalho, porque você não fez no prazo?" Ela sacudiu os ombros e só criticou. (P3)

Quando eu fazia as coisas com muito capricho, ela dizia: "Aqui a gente não faz isso, não. Não acostumamos mal, não." Eu arrumava tudo, deixava bilhetinho com o nome de quem era pra assinar. Quando eu fazia o trabalho do jeito que eu sabia, era assim que ela falava. (P4)

Com maior ênfase, P2 detalhou situações em que suas atividades de trabalho e seu desempenho foram prejudicados por atitudes da coordenadora e de colegas que cumpriam com suas ordens para **privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho**, como se lê no relato:

E daí não sei, é um mistério, sumiu o prontuário, sumiu a avaliação que eu tinha feito do paciente, sabe? Mas como que sumiu? Eu procurei, procurei, pra entrar em contato com ele e não encontrei. Ninguém sabe onde foi parar. (P2)

Não disponibilizar materiais para a realização do trabalho resulta em desmotivar o trabalhador, que é cobrado por uma atividade mas não tem à disposição o que é necessário para realizá-la. Na pesquisa de Nunes (2011), realizada com servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina, identificou-se que os

trabalhadores foram proibidos de acessar salas e laboratórios, entre outros atos que prejudicam o cumprimento das tarefas. Outros autores (Elgenenni & Vercesi, 2009) relataram que os trabalhadores foram privados de acessos ao computador da empresa e não recebiam informações relacionadas ao seu trabalho que eram discutidas em reuniões. No presente estudo, P2 detalhou situações em que seu trabalho foi atrasado e dificultado, além de não ter sido possível realizá-lo em diversos momentos, pois os documentos e informações de que precisava, desapareciam ou não eram oferecidos aparelhos de segurança para o desempenho da atividade. Esse dado vai ao encontro do exposto por Corrêa e Carrieri (2004) sobre o assédio nas organizações públicas, quando o superior intencionalmente designa atividades que não podem ser realizadas por falta de ferramentas necessárias.

Além das tentativas de dificultar o trabalho, **retirar o trabalho que normalmente lhe compete**, também faz parte de atitudes de assédio utilizadas. P4 relatou que fez um curso para ser multiplicadora de um novo processo informatizado, uma atividade que incluiu viagens, custo de treinamento para a organização, tempo de trabalho, dedicação e motivação da assediada. Ainda assim, no meio do repasse do conhecimento aos colegas, P4 foi impedida de continuar, sem esclarecimentos. No trecho da entrevista, a participante relata a situação:

Aí eu saí do setor lá embaixo pra ensinar a pessoa lá em cima. Eu levei a sério o assunto, ia ficar uns três dias lá em cima ensinando o pessoal. Eu levei a sério, Brasília me incumbiu disso. Eu fiquei lá um dia, no dia seguinte, quando eu cheguei pra trabalhar, eu deixei minha bolsa e já ia subir, aí ela falou: assim: "Ah, eu já falei com o Doutor X, ele disse que só é pra você subir se você for solicitada". Aí eu: "Tá, mas e o processo eletrônico, como que vai ficar a transição?" "Não, só é pra você subir se você for solicitada". (P4)

Os assediadores tentam excluir o trabalhador de diversas maneiras e uma delas está relacionada com tirar-lhe as atividades de trabalho, para mostrar sua desimportância, deixar claro que ele não faz falta.

Outra atitude caracterizadora do assédio moral no trabalho pôde ser verificada através da unidade de análise **dar-lhe permanentemente**

novas tarefas, que consiste em aumentar a carga de trabalho. Pode-se identificar esse aspecto no relato de P3 e P4:

E ainda tem aquela coisa, quando você tá envolvida em um trabalho extenso, vinham demandas novas: "Não, agora você para nesse trabalho e começa esse aqui. [...] Agora tem conselho de classe e quero que você participe dos conselhos de classe. [...] Cobrança de que esteja pronto e interrupção o tempo todo. [...] essa grande demanda de atividades, sempre muita coisa pra ser feita, sempre tudo pra ontem. [...] são prazos impossíveis de cumprir. (P3)

De 2009 pra cá, o que aconteceu foi a pressão psicológica ser assim oh, tudo quanto é curso que tinha, ninguém queria, nenhum técnico queria fazer, "Ah, tem curso tal pra fazer...ah, põe a P4". Eu gostava de fazer uns cursos, eu fazia alguns que eu queria, mas diziam assim: "Ah, ninguém quer, você não quer? Acho bom você fazer, sabe como é..." Essa coisa de plantões, fiquei escalada para todos os plantões e diziam: "Ah, acho que é bom você ficar, sabe como é...você precisa mostrar serviço, Brasília tem que ver que você tá sendo produtiva aqui". Eu escutava isso. (P4).

O aparecimento de novas atividade e a intensificação do ritmo de trabalho, a falta de auxílio de colegas, tendem a desencadear uma espiral de competitividade, como salientam Heloani e Barreto (2015). A sobrecarga em si não é caracterizadora do assédio, mas sim quando é exagerada ou tem objetivo, consciente ou não, de acarretar prejuízos ao trabalhador (Hirigoyen, 2001). É considerada um dos motivos que leva ao estresse no ambiente de trabalho, pois o indivíduo é submetido à exigências que ultrapassam sua capacidade de controle e adaptação (Karasek, 1998).

Nos relatos seguintes, é evidente a presença da unidade de análise **atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores à sua competência**. Nestes casos, entende-se que “acima da competência” pode significar acima das funções e atividades que deveriam ser

desempenhadas pelo trabalhador, assim como tarefas que exijam mais tempo do que o disponibilizado para realizá-las.

Eles queriam que eu fizesse alguma coisa que não condiz com a ética profissional e daí eu falei: "Eu não vou fazer isso porque isso não condiz com a minha ética, com o que eu estudei". [...] eles queriam exigir que eu fizesse receita pro médico assinar. (P2)

[...] sempre muita demanda, sempre trabalhos extensos, com muita cobrança de prazo e a gente tendo que parar o tempo todo. [...] tem 80 professores, então ela (colega) trabalha com aqueles 80 professores e as situações deles de trabalho. Ao passo que a parte de alunos, que é a parte que eu faço, como eu falei, envolve 1500 alunos. (P3)

Ninguém queria ser substituto oficial dela, eu virei substituta oficial dela. "Ah, mas eu não quero, eu to querendo estudar e tal" e ela "Não, mas fica, fica. Sabe como é, é bom você aparecer, o seu trabalho aparecer pra Brasília" Sempre esse discurso. "Eles tem que ver que você tá sendo útil aqui, sabe como é..." (P4)

Quem pratica o assédio costuma exigir da vítima tarefas cuja execução é impossível, como pode-se perceber no relato das participantes. As verbalizações das participantes da presente pesquisa culminam no que expõem Heloani e Barreto (2015), ter que superar-se a cada jornada de trabalho, provoca sensação de derrota no indivíduo. O oposto também aparece na fala de P2, constituindo a unidade de análise **atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores à sua competência**:

Eu cheguei até a limpar lá, fazer limpeza, porque não tinha ninguém na limpeza. (P2)

Porque daí assim, "já que ela não é minha substituta, vou botar ela pra fazer uma tarefa

de um pepino aí de quatro anos de processos acumulados, físicos e tal. Ela me colocou pra fazer isso. Eu tô assim, descascando um abacaxi de anos, lá na biblioteca. (P4)

Tarefas inferiores à competência do trabalhador, como as designadas para P2 e P4, acabam por propiciar o desenvolvimento de sentimento de inutilidade, de subcompetência. Garcia (2010) identificou que sentimentos de culpa e vergonha apareceram em trabalhadores tratados como incapazes e incompetentes para realizar suas tarefas. O sentimento de humilhação ao realizar tarefas inferiores às suas funções também foi identificado por Corrêa e Carrieri (2004), bem como o desvio de função em algumas situações.

Nas falas de P1, P2 e P3 percebe-se a ocorrência de comportamentos de **pressioná-la para que não faça valer seus direitos**, principalmente no que tange ao gozo regular das férias autorizadas previamente:

Minhas férias foram interrompidas, eu tive que voltar. Fui falar ontem com meu chefe, fui perguntar a ele, fui me apresentar né. Eu disse: "Bem, de acordo com o memorando, havia imperiosa necessidade do serviço, aqui estou. E aí?" [...] dentre as alegações que ele tinha feito, ele entendeu que havia imperiosa necessidade de serviço por conta de sobrecarga de trabalho. Eu cheguei na unidade ontem, eram 10 e pouco da manhã. Eu saí uma e bolinha da tarde. Os meus dois colegas de setor não tinham nem pisado na unidade. (P1)

Até um dia fui na secretaria pra questionar sobre o salário que eu não recebia, porque eu fiquei uns seis meses lá sendo coordenadora e eles inclusive não colocaram no papel como coordenadora. (P2)

Agora por exemplo, eu tive que voltar das minhas férias antes. [...] Comumente, isso acontece. Então, (as férias) são

interrompidas. Já tive que voltar dez dias antes de acabar minhas férias. [...] também fui proibida pela direção de assinar meu horário real de saída, porque segundo o que ela me dizia, não era permitido deixar registrado no livro ponto que eu estava saindo nesses horários, fora da minha jornada de trabalho. (P3)

As trabalhadoras relataram prejuízo no gozo de férias, de recebimento de salário e de notificação de carga horária de trabalho. P2 foi convidada a ser coordenadora do local em que trabalhava, exerceu a atividade durante 6 meses e não estava recebendo o salário de acordo com essa função. Para P1 e P3, evidenciou-se o descumprimento de direitos trabalhistas no que concerne à interrupção das férias, que apareceu como algo repetitivo.

Nas organizações públicas, é possível que os afastamentos por férias sejam interrompidos caso haja necessidade de que o servidor apresente-se para colaborar em atividades de extrema urgência e necessidade. De acordo com a Lei nº 9.527/97, Art. 80 (Brasil, 1997), as férias somente poderão ser interrompidas por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral, ou por necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou entidade. A justificativa utilizada para interromper as férias de P1 foi “imperiosa necessidade de serviço”, porém, como pode-se notar no relato da trabalhadora, não havia demanda de trabalho. No caso de P3, até havia trabalho para ser realizado, mas a diretora usou erroneamente do mesmo artifício férias após férias, o que salienta a falta de organização da gestão da escola e prejudica o descanso da trabalhadora. Nestes casos, cujas ocorrências foram frequentes, não pode ser caracterizado como imperiosa necessidade de serviço, visto que não foram situações emergenciais e o artifício foi utilizado para pressioná-las a submissão.

Também é frequente no serviço público os casos em que alguns trabalhadores são privados de promoções. Um dos elementos de análise nesta subcategoria refere-se **a agir de modo a impedir que obtenha promoção**. No caso de P1, ela estava finalizando uma pós-graduação e havia participado de comissões de avaliação para promoção de colegas, atividades que também somam para obter pontos para sua própria promoção.

Ele disse que eu não poderia ir, que eu estava desfalcando demais o setor em razão das minhas idas a Brasília por conta da pós graduação, que eu já tinha composto a comissão de promoção antes e isso tava prejudicando o andamento dos trabalhos do setor. (P1)

Ela foi impedida de viajar e desenvolver as atividades que poderiam lhe proporcionar ascensão salarial. No relato de P1, o coordenador acusou-a de estar faltando demais ao trabalho, como se as ausências fossem para atividades não relacionadas ao mesmo. Nunes (2011) também identificou esse comportamento na pesquisa que realizou com professores universitários, que apontaram ter recebido insinuações por parte do assediador, alegando que estavam sempre em capacitação e, portanto, não queriam trabalhar.

A unidade de análise **atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde** esteve presente na vivência laboral de P2, que encontrava-se em período gestacional e foi colocada em situação de risco para sua saúde e do bebê:

[...] quando eu tava grávida, o que ela fez? Tinha um paciente com tuberculose e ela queria que eu atendesse, sabe? [...] Sem nenhum equipamento de proteção individual, porque a gente não tinha! Eu disse que não ia atender! Sabe o que ela fez? Ela pegou e passou esse caso pra outra que tava na coordenação, pra ela marcar o paciente pra mim, entendeu? Daí ela marcou. (P2)

Invitti (2012) evidenciou em seu estudo, que, a partir do momento em que trabalhadoras contaram sobre a gravidez, passaram a ser assediadas e pressionadas a sair, pois não eram mais eficientes para a organização. No caso de P2, o assédio já ocorria antes que os colegas e superiores soubessem de sua gravidez. Depois que contou, a trabalhadora passou a receber tratamento que a colocava em risco de saúde. Evidenciou-se que a coordenadora designava atividades incompatíveis com o momento de vida de P2, bem como más condições de trabalho oferecidas pela organização. Hirigoyen (2001) chama a atenção para a distinção entre assédio moral e más condições de trabalho. Se o ato de colocar um funcionário para trabalhar em um local com condições

comprometedoras for intencional, visando prejudicá-lo, passa-se a considerá-las componentes do assédio, o que ocorreu com P2:

[...] Eu pedi pra mudar de sala, porque a sala que eu trabalhava era uma sala minúscula, não tinha ventilador e era do lado do sol, então era muito calor. A tendência de grávida já é sentir muito calor, então eu passava mal direto [...]. Eu fiquei com medo de uma hora ou outra me dar um negócio e eu cair naquela escada. [...] ela falou que não, que não dava pra trocar, só que tinha sala lá, dava pra trocar de sala. (P2)

Como colocado por Hirigoyen (2001), a degradação das condições de trabalho é difícil de ser identificada, diferente do que vê-se no relato de P2, com atitudes explícitas. Mesmo assim, ela passou a exigir um espaço de trabalho adequado apenas quando avaliou que as condições do local poderiam vir a colocar em risco sua gestação.

Na subcategoria deterioração proposital das condições de trabalho foram identificadas as atitudes mais sutis de ocorrência do assédio moral no trabalho, incluindo críticas frequentes sobre decisões e atitudes do trabalhador, atribuindo-lhe repetidamente atividades que visam mostrar que, de alguma forma, ele é incompetente, o que salienta a necessidade de sua saída do setor e/ou da organização. O convívio com situações desse tipo pode fazer com que, ao longo do tempo, o trabalhador passe a acreditar nos comentários que o assediador faz sobre si e seu trabalho, reiterando as acusações de incompetência, fracasso e desatenção (Heloani, 2003b). A pressão sobre o trabalhador prejudica o desenvolvimento de atividades diárias dificulta para cumprir prazos e boas entregas.

Não foram identificados os elementos: **retirar da vítima a autonomia; atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos; causar danos em seu local de trabalho; dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar; não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho e induzir a vítima ao erro.**

6.1.1.2 Subcategoria 1.2 – Isolamento e recusa de comunicação.

Esta subcategoria refere-se ao isolamento e recusa de comunicação, e inclui comportamentos que têm o objetivo de manter o trabalhador distante de interação social, utilizando os meios possíveis para mantê-lo afastado do grupo. O objetivo do assediador inclui isolar a vítima, o que impede que ela possa participar da socialização diária do trabalho e encontrar apoio nos colegas, que vão se distanciando. Os elementos da subcategoria isolamento e recusa de comunicação que mais apareceram nas entrevistas foram: superiores ou colegas não dialogam com a vítima, recusam todo o contato, mesmo o visual e é posta separada dos outros.

No relato de P1, principalmente, visualiza-se a unidade de análise **superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima e a comunicação com ela é unicamente por escrito:**

[...] justamente essa questão de eu estar sendo deixada à parte no setor [...]. Aí eu fui vendo, eu disse: Cara, é, eu estava lá, mas não estava. Eu estava, mas não contava. (P1)

Nisso nós não nos falávamos pessoalmente, tudo troca de e-mails. Tudo por e-mail, e-mail, e-mail. [...] Tudo email, nada pessoalmente. [...] E é onde converge toda a discussão, o conflito tá dentro do email assim. As mensagens... (P1)

Ações desse tipo visam a reduzir as possibilidades de a vítima comunicar-se adequadamente com os outros, como apontaram Heloani e Barreto (2015) e buscam isolar o indivíduo, caracterizando também a “patologia da solidão”, como exposto por Hirigoyen (2001), pois os indivíduos que estão sozinhos, distante de relações com colegas, tendem a ser mais prejudicados e apresentam maior dificuldade para buscar ajuda e sair da situação. No setor em que P1 trabalhava, as salas eram individuais, o que de início já a colocou em um contexto onde havia pouco contato com os colegas. Não obstante, o coordenador deixou de falar com P1 pessoalmente, passando a utilizar apenas contato por email e isolando-a intencionalmente.

Outro comportamento de isolamento é explicitado através da unidade de análise **recusam todo contato com ela, mesmo o visual**, como identifica-se nos relatos de P1, P3 e P4:

A gente se encontrou, o último encontro que nós tivemos foi nessa reunião, em Novembro (2014) [...] Aquela foi a última vez que eu falei pessoalmente com o coordenador. (P1)

Nem um bom dia, nem "Você poderia orientar a colega?" Nada, nada. (P3)

Eu sei que ela é minha chefe, mas tem dia que eu nem vejo ela. Ela é do tipo que eu chego e digo "Oi, bom dia, boa tarde, tchau" ela não responde, finge que não ouve. (P4)

A partir do exposto pelas entrevistadas, pode-se perceber como a recusa de contato é comum nos casos de assédio. No caso de P1, no momento da entrevista, já fazia mais de 6 meses que ela não encontrava o coordenador, que apenas comparecia no local em horários em que ela não estava ou ficava em sua sala fechada. Durante todos esses meses, o contato entre o coordenador e P1, deu-se apenas por troca de emails. P3 e P4 relataram situações semelhantes, nas quais dirigem-se aos seus superiores para cumprimentá-los ou solicitar informações e não obtém nenhuma resposta. De acordo com Hirigoyen (2001), a recusa da comunicação, é uma forma de dizer ao trabalhador que ele não é importante, que ninguém quer estar próximo dele.

Quando a vítima é **posta separada dos outros**, o espírito de equipe tende a esvaír-se. No discurso de P2 e P4 pode-se perceber esse aspecto, que vai ao encontro da afirmação de Heloani e Barreto (2015), reiterando que o assediador coloca a vítima em um posto de trabalho distante dos demais, afastando-o do contato com os colegas:

Ela falou assim: "Pra dar um suporte" e eu falei: "Ah, tem suporte que eu posso dar, tem suporte que eu não dou. E daí no fim eles nem me chamaram pra participar do grupo, nem nada, porque no fim, o que eles queriam era colocar outro colega. (P2)

E aí no final de 2014, nós estamos em 2015, né? Aí ela me colocou pra ajudar uma estagiária lá na biblioteca. (P4)

Pode-se identificar claramente que quanto mais sozinha a vítima está, mais vulnerável ela tende a ficar. Identificou-se semelhanças com os dados obtidos por Corrêa e Carrieri (2004), pois a atitude de isolar o trabalhador do convívio com os demais pressupõe em isolá-lo e colocá-lo “na geladeira”. Estes autores também verificaram em sua pesquisa que um dos entrevistados relatou ter sido isolado em uma sala sem janelas e sem ar-condicionado para que realizasse apenas uma atividade: restaurar e reforçar capas de processos. Ainda assim, continuam ocupando seus respectivos cargos, recebendo seus salários, mas não desempenham suas funções, foi-lhes tirada, por fim, a possibilidade de desempenhar suas atividades e realizar-se. Para Hirigoyen (2001), o assédio é a patologia da solidão, pois a pessoa acaba se isolando, com medo de ser atacada, o que cria um círculo vicioso, como no relato de P4. Essa trabalhadora, atualmente, prefere ficar distante da chefe, na biblioteca, praticamente isolada do convívio com outros colegas e realizando atividades abaixo de sua competência. Na mesma sala, há apenas uma estagiária que entrou há pouco tempo.

A unidade de análise **ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros** foi identificada na verbalização de P3.

A minha colega, essa que tem o mesmo cargo, ela deixou de falar comigo nos últimos tempos. Ela chegava e dava bom dia, mas nunca dirigia pra mim. Ela fazia questão de chegar e sair sem cumprimentar, sem dizer pra mim: “Oh, estou saindo” [...] (P3)

Outras pesquisas tem indicado que ignorar o outro é uma atitude recorrente por parte dos agressores (Corrêa & Carrieri, 2004; Invitti, 2012; Nunes, 2011). No caso de P3, em consonância com os resultados obtidos nos estudos mencionados, entrevistados relataram sentir-se excluídos. Como não há provas concretas, é difícil para a vítima identificar essa atitude como agressão.

Quando a vítima tem relacionamentos de amizade leais, o assediador busca rompê-los. Percebeu-se a atitude **proíbem os colegas de lhe falar** no relato de P2:

Tinha até uma que era vigia, que no início ela agia de uma forma comigo, ela não chegou totalmente a cortar relação comigo, mas eu vi

que ela agia diferente, não era mais tanta aproximação. (P2)

Para Barreto (2006), os colegas distanciam-se por medo de se oporem ao assediador. Além disso, no caso de o assédio ser realizado por um superior hierárquico, o agressor pode ordenar que seus subordinados não mantenham contato com a vítima, o que aconteceu com P2.

Também foi possível verificar, a partir do relato de P3, a atitude **a direção recusa qualquer pedido de entrevista:**

A gente já tá em julho, eu me afastei início de junho e eu to aguardando uma reunião com a minha diretora exatamente sobre isso, pra gente conversar sobre esse assunto de divisão de atividades desde fevereiro, quando as aulas iniciaram. E isso nunca aconteceu. (P3).

A entrevistada buscou organizar-se e reservar tempo para conversar com a diretora, pois já havia reclamado sobre a grande demanda de atividades, mas a diretora sempre alegava algum compromisso quando P3 tentava conversar sobre a possível data da reunião.

Em geral, o isolamento provoca rompimentos e distanciamentos nos relacionamentos entre colegas e os assediados sentem-se excluídos e ignorados, o que desenvolve considerável tensão psicológica (Hirigoyen, 2001) e tem o objetivo de fazer com que o trabalhador saia do emprego (Leymann, 1990). Freitas (2001) ressalta que a recusa de comunicação é capaz de paralisar a vítima, que fica sem saber perante a quem deve tentar defender-se.

Não foram identificadas as unidades de análise: **a vítima é interrompida constantemente e já não a deixam falar com ninguém.**

6.1.1.3 Subcategoria 1.3 – Atentado contra a dignidade.

As atitudes e comportamentos de atentado contra a dignidade tem o intuito de desqualificar o trabalhador e expô-lo frente ao grupo, no sentido de promover a sua “eliminação” com a saída da organização ou tornando-o, de alguma forma, incapaz para a realização da atividade (Hirigoyen, 2001).

Nesta subcategoria, uma das unidades de análise corresponde a atitude **utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.** No caso de P4, como lê-se no trecho abaixo, a insinuação é indireta, o que dificulta

percebê-la com clareza, já que não consta seu nome. A servidora identificou a desqualificação no texto de um processo:

Numa das justificativas que ele colocava no processo [...] dizia assim: “Temos uma aqui que está em situação precária e provisória e não posso contar com o trabalho dela”. Ele não cita meu nome, mas era eu, não tinha mais ninguém. Sabe assim você se enxergar ali? [...] E aí cê vê que sou eu naquele processo, que eu tava numa situação precária e provisória [...]. (P4)

A partir do exposto por P4, identificou-se que o superior descrevia a situação do quadro de funcionários da unidade de forma a excluí-la, menosprezando e inferiorizando seu trabalho, a fim de obter uma nova vaga para uma pessoa conhecida e para que P4 não pudesse se inscrever para pleitear a possível vaga. Esta situação salienta a tentativa de desvalorizar o indivíduo, para que ele, por conta própria, tome a iniciativa de deixar a organização. No caso de P4, ela poderia “voltar para o lugar de onde tinha saído”.

A comunicação não verbal, realizada através de linguagem corporal, também é caracterizadora do assédio moral no trabalho. Com base na categorização utilizada, a unidade de análise **fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...)** foi identificada nos relatos de P2 e P3:

Eu sempre sou o assunto da reunião, né? Começa a reunião, já tem uns olhares. (P2)

Observei em alguns momentos que eu chegava e as pessoas reagiam como: Opa, o assunto chegou, vamos mudar de assunto. Então assim, um jeito de olhar, um risinho de canto, alguma coisa assim. (P3).

As mensagens subliminares tendem a confundir o trabalhador, que as associa à “sua própria imaginação”. Esses comportamentos, embora possam parecer inofensivos por não incluir palavras ofensivas ou gritos, degradam o clima de trabalho. Os resultados da pesquisa de Barreto (2006) coadunam-se com os relatos do presente estudo, ao mostrar que os trabalhadores assediados desenvolvem de forma acentuada

a autovigilância. Pôde-se identificar diversas situações em que as entrevistadas estiveram “em alerta” – principalmente P3 –, como vê-se no relato, esperando pela próxima situação de constrangimento, humilhação e desconfiança a que seriam submetidas.

Dos elementos de análise que visam atentar contra a dignidade do trabalhador, identificou-se nas verbalizações de todas as participantes a atitude **é desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados**, como vê-se:

O povo não tem palavra, tipo, fala as coisas, esquece. É como se eu estivesse inventando. Pô, cê falou pra mim, me garantiu que as minhas férias não iam ser interrompidas. Aí você se sente mal porque é como se você estivesse criando uma situação, que você inventou aquela história que você tem certeza que aconteceu e o cara vem e diz: eu não lembro se eu mudei de opinião. (P1)

A coordenadora começou a agir diferente, fazia as coisas querendo dizer que eu era incompetente. [...] toda reunião eu era o motivo da reunião, e aquilo foi me cansando. Toda reunião eles faziam isso, era implicância com a minha agenda, sempre arrumavam um motivo, sabe? Se eu fico na sala, é porque eu fico na sala. (P2)

Na hora de eu começar a falar, bastava eu iniciar que a pessoa já dizia: "Não, não, não" e isso não aconteceu uma vez só, não. E muito nitidamente a diretora se posicionava a favor da minha colega, em concordância com a fala dela e muitas vezes contrariando a minha. Já de início, contrariando as sugestões que eu dava. [...] na maioria das vezes eu era atacada, nunca era aceita, sempre tinha que ser feito de uma forma diferente. (P3)

Eu me virei, fiquei lá um ano (perto do gabinete), lembro que eu passava no setor lá

embaixo pra cumprimentar as colegas, aí uma delas falava assim: "E aí, tá gostando?" Eu falei: "Tô, tô gostando" e ela falou: "Ah, não fica muito animadinha não, que você não vai durar muito tempo lá em cima não". Eu escutava essas coisinhas, sabe? (P4)

As falas das entrevistadas denotam que os agressores proferiram comentários insinuando que a trabalhadora estava mentindo (P1), expondo detalhadamente durante reuniões diversas situações que ocorreram exclusivamente com a trabalhadora (P2) e utilizando falas agressivas, assim como constranger a trabalhadora (P3) em momentos de discussão com colegas sobre o planejamento das atividades, sempre rejeitando sua opinião. No caso de P4, a sua superiora (que neste momento ainda era apenas colega), fazia uso frequente de discurso permeado por perguntas e comentários que sugeriam ameaça à permanência de P4 na organização. Relatos de postura semelhante e que incluíram palavras de baixo calão foram identificados por Corrêa e Carrieri (2004), o que salienta o tratamento grosseiro e ofensivo utilizado por parte dos superiores nas organizações públicas.

Nesta subcategoria, também identificou-se a unidade **espalham rumores a seu respeito**. A verbalização de P2 mostra comentários e provocações que a assediadora fez para denegri-la:

Pra muitas pessoas ela falava horrores de mim [...] ela criou uma situação de colocar uma esposa de um paciente contra mim, sabe? Diz a coordenadora que ela (a esposa) fez um esparrame todo lá na recepção, só que uma colega minha de trabalho disse que ela não fez nada disso. [...] falou que só não bateu em mim porque ele tinha visto lá na frente um cartaz que agredir funcionário público era crime [...] Aí eu pensei: Mas como? Comigo lá dentro ele tá bem, respondendo tudo certinho e tal... (P2).

Falar mal do trabalhador atinge diretamente os relacionamentos estabelecidos com colegas de trabalho. Como Leymann (1990) salientou, os boatos e mentiras provocam afastamento entre as pessoas. Ainda que as informações divulgadas não se aproximem da realidade, como no caso

de P2, as consequências da difamação atingiram o vínculo estabelecido entre a trabalhadora e os pacientes, além de colaborarem para perpetuar esse tipo de prática.

A desqualificação das características pessoais, físicas ou de vestimentas caracteriza o elemento de análise **zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada** e foi identificada no relato de P2:

O que eu mais ouvi é que eu tenho personalidade forte, que eu tenho cara feia. São coisas que me irritam, sabe? (P2)

A coordenadora fazia críticas constantes sobre a personalidade e a aparência de P2. Para Souza (2008), utilizar aspectos pessoais ou físicos da vítima faz com que, ao longo do tempo, a humilhação se torne concreta, pois ao olhar para si, o indivíduo passa a reconhecer a característica que foi atribuída pelo agressor. A vítima pode estar acima ou abaixo do peso, por exemplo, ou apresentar alguma característica particular, como no caso de P2: “personalidade forte e cara feia”. O que fica escondido é que essas podem ser características de muitas pessoas e que não podem ser utilizadas para desmerecê-la, prejudicá-la, humilhá-la e desqualificá-la perante o trabalho.

Além dessas atitudes de atentado contra a dignidade, também apareceu nos relatos a unidade de análise **zombam de suas origens ou de sua nacionalidade**, o que foi percebido na fala de P3:

Nesse sentido de estar sendo discriminada por não ser natural daqui. (P3).

A entrevistada relatou que sofreu preconceito quanto ao seu sotaque e por ter ideias diferentes sobre como poderia ser realizado o trabalho na escola.

Nesta subcategoria de atentado contra a dignidade, verificou-se nitidamente o objetivo de diminuir o trabalhador, ferindo a dignidade da pessoa (Ades, 1999), a honra e a imagem. Dentre os elementos identificados nesta subcategoria, não estiveram presentes **atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental); criticam sua vida privada; implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas; atribuem-lhe tarefas humilhantes e é injuriada com termos obscenos ou degradantes**.

6.1.1.4 Subcategoria 1.4 – Violência verbal, física ou sexual.

Quando o assédio está se desenvolvendo há algum tempo, já é mais “visível” e geralmente há ocorrência de violências mais explícitas e fáceis de ser identificadas, como física, verbal e sexual que costumam aparecer relacionadas a ameaças, insinuações e empurrões (Hirigoyen, 2001). Comparando estas atitudes com as demais, podem ser consideradas extremas, e suas consequências para os agressores tendem a ser mais severas (Nunes, 2011).

Dentre as participantes da pesquisa, apenas P2 relatou situações incluindo **ameaça de violência física**:

Inclusive uma vez no trabalho ele (colega) praticamente avançou em mim. Eu tava sentada numa cadeira, tinha recém iniciado. Eu estava sentada e ele gritando, aos gritos comigo, tinha até paciente no local, ficaram assustados e tal, e tipo, falando um monte, umas palavras horríveis, palavrão. [...]E eu quieta, né? Daí ele veio pro meu lado, como me encurralando contra a parede, sabe? Aí eu pensei: "Putz, e agora, o que eu faço?" Aí consegui escapar e fui ao lado dessa senhora que agora é coordenadora. (P2)

De acordo com o relato de P2, essa foi a única vez que sofreu ameaça de violência física, logo no início das atividades na organização. O agressor foi o colega que a perseguia na época.

A violência verbal compõe grande parte das atitudes que caracterizam o assédio moral. Nesta subcategoria, especificamente, ela é mais explícita, sendo identificada por xingamentos, gritos e falas exaltadas. O elemento de análise **falam com ela aos gritos** foi identificado no relato de P2 e P3:

[...] verbalmente, ela (coordenadora) me agrediu de uma forma bem intensa, tanto que eu passei mal. [...] essa situação do rapaz, que ela falou que eu tinha maltratado ele, quando fui colocar minha versão, ela se alterou muito, ficou gritando que eu sou incompetente, um monte de asneira. (P2)

[...] sempre muitas situações da diretora, até na frente dos colegas também vir chamar a atenção, fazer cobranças, sem ter o cuidado de chamar pra esclarecer uma situação. Ou até vem esclarecer, mas vem sempre agressivamente, sempre um clima muito hostil. [...] revidava veementemente e agressivamente, dizendo: "Não, não é assim, não é do jeito que você tá falando. Imagina!" Só faltava me dizer: Você tá falando besteira. (P3)

O relato de P2 e P3 evidencia o uso de gritos por parte de suas superiores. Na presente pesquisa, todas as assediadas são mulheres e nos casos de P2, P3 e P4, os agressores também são mulheres. Há uma diferença do estudo realizado por Figueredo (2012), pois a autora verificou que o relacionamento das trabalhadoras com os homens de outros setores era pautado pela violência.

A unidade de análise **invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas** pode ser identificada no relato de P3, quando menciona que, enquanto esteve afastada do trabalho para cuidar de sua mãe, seu filho contou situações em que a colega de trabalho havia feito questionamentos sobre a saúde da avó e pediu que ele entregasse recados para a mãe.

[...] ele trouxe algumas falas da escola, agora na minha ausência. Eu não gostei muito e acho que por ele ser uma criança, não deveria, mas por exemplo, a outra assessora foi perguntar pra ele se eu estava cuidando da vovó, se eu ficava em casa cuidando da vó que tava com o pé quebrado. Ele, inocentemente, me contou isso e me pareceu que a pessoa tava apenas querendo investigar, como "Será que ela tá em casa cuidando da mãe mesmo ou será que qualquer outra coisa?" Mas eu não gostei, eu achei que ela não devia ter perguntado pra ele, sabe? Eu vi que ele relatou bem a pergunta dela, e eu vi que a pergunta não foi num sentido bom. Foi pra investigar se eu tava cuidando da vó mesmo,

se minha licença era real. E numa outra ocasião, essa mesma pessoa pediu pra ele me mandar um recado, de que ela tinha me mandado um recado pelo whatsapp e que tava aguardando minha resposta. Pediu pra ele me dar um recado de que ela tinha me mandado um recado. (P3)

Os problemas pessoais enfrentados por P3, no caso, relacionados à saúde de sua mãe, e que lhe exigiram um afastamento para auxiliar nos cuidados, incomodaram a superiora e a colega de trabalho. Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008), a intolerância com os problemas do trabalhador é um dos aspectos que mantém o o assédio moral. Na pesquisa de Corrêa e Carrieri (2004) foram identificadas situações em que o controle do assediador também foi além do ambiente de trabalho, ao passo que buscava obter informações da vida pessoal dos servidores, alegando que todos são extensão da organização e por isso ele precisava saber tudo que acontecia em suas vidas. Na situação dessa participante, há um agravante, pois a colega de P3 estendeu as atitudes de vigilância ao filho de P3, uma criança. Em um ambiente de controle excessivo, além das cobranças relacionadas às atividades de trabalho, evidenciou-se tentativa de controlar também a privacidade da vítima.

Em P1 e P4 não foi identificada a subcategoria de violência verbal, física ou sexual. Em geral, a violência explícita foi identificada em diversos estudos (Barreto, 2006; Invitti, 2008). Invitti (2012), por exemplo, identificou que prevaleceu a violência verbal nos casos de assédio moral estudados.

Na pesquisa realizada por Hirigoyen (2001), que deu origem à categorização de atitudes hostis, a subcategoria de violência verbal, física ou sexual foi apontada por apenas 21% dos participantes que responderam ao questionário. Os comportamentos mais visíveis de assédio, de acordo com a categorização de Hirigoyen (2001), também foram os que ocorreram com menor incidência neste estudo e no de Garcia (2010). A pesquisa de Nunes (2011), realizada com os servidores docentes e técnico-administrativos da UFSC, revelou que 85% dos participantes nunca havia sofrido violência verbal, física ou sexual. Esses dados ressaltam a maneira sutil como pode se desenvolver o assédio moral, assim como na presente pesquisa. Pode-se inferir que nas organizações públicas cujos trabalhadores possuem alto nível de conhecimento e formação profissional, o assédio seja mais “culto”, ou seja, predomina em suas formas mais sutis.

Nesta subcategoria, as atitudes hostis **agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara; seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio; fazem estragos em seu automóvel; é assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas) e não levam em conta seus problemas de saúde** não apareceram nos relatos das participantes. É interessante salientar que nenhum relato incluiu assédio sexual, frequente nos casos de assédio e identificada em diversos estudos (Caniato & Lima, 2008; Garcia, 2010; Invitti, 2012; Nunes, 2011). De acordo com Hirigoyen (2001), as atitudes de assédio contra as mulheres desenvolvem-se com conotação machista e sexista e sempre dirigem-se para o assédio sexual, o que não foi verificado no presente estudo.

6.1.2 Categoria 2 - Abuso de poder

A segunda categoria refere-se ao abuso de poder, característico do assédio moral e que pode ser considerado como uma estratégia para excluir do grupo aquele indivíduo que é considerado um invasor (Einarsen, 2005) ou que não se submetem passivamente aos desejos de outrem (Hirigoyen, 2001). Caracteriza-se por incluir atitudes que extrapolam o poder hierárquico ou formal que um indivíduo tem sobre o outro. Nesta categoria, estão incluídas as subcategorias: **o trabalhador não tem direito à escolha e ameaças à estabilidade no trabalho.**

6.1.2.1 Subcategoria 2.1 – O trabalhador não tem direito à escolha.

Nos casos em que o assédio moral é vertical descendente, do superior para o subordinado, tendem a ocorrer situações em que a participação do trabalhador enquanto parte do grupo de trabalho não é considerada. Os superiores tomam decisões que dizem respeito ao trabalhador ou ao seu trabalho, utilizando-se de pressões para obter o que desejam.

Nesta subcategoria, identificou-se que os agressores comportavam-se de maneira a **tomar decisões sem o consentimento ou autorização do trabalhador, sem tê-lo consultado**, como por exemplo no caso de P1 e P4:

Ontem inclusive eu descobri que tinham contratado uma estagiária no meu nome, mas pra trabalhar com um dos colegas. [...] E eu descobri por acaso conversando com um

servidor lá do apoio. Ele disse: Doutora, contrataram uma estagiária pra senhora. E eu: "Desde quando?" "Ah, agora". Eu disse: "Foi? Eu não assinei nada. Eu tava de férias, to regressando hoje". "Mas ela ta trabalhando com o Doutor X." Aí eu disse: "Com que autorização? Se ela tá contratada pra mim?" "Ah, eles fazem assim, Doutora". (P1)

O meu nome aparecia já há 4 anos nas coisas da biblioteca, sem eu nunca pegar no serviço. Eu só assinava. [...] Ela botava o meu nome e das outras colegas. Então, se você pega nesse serviço da biblioteca três anos atrás, é como se a P4 tivesse botado a mão na massa e agora que eu estou realmente com a mão na massa, eu estou escandalizada com as merdas que tem no passado. Serviço mal feito e errado. Então tá sendo uma oportunidade pra mim de limpar e fazer o serviço direito, porque se tu pegar os inventários de quatro anos pra cá, tá o meu nome na biblioteca. (P4)

A contratação de um estagiário para trabalhar com outro colega sem solicitação e autorização de P1, servidora que detinha a vaga, configura de forma clara o abuso de poder. No caso de P4, a chefe colocava o nome da mesma como responsável por uma atividade que ela nunca havia realizado. No relato de ambas as trabalhadoras, identifica-se, como salientou Hirigoyen (2001) que uma das partes é detentora de maior poder sobre a outra. A assimetria e o autoritarismo, somados à omissão e aos desmandos hierárquicos (Heloani & Barreto, 2015; Hirigoyen, 2001) promovem a ocorrência de situações como as relatadas por P1 e P3.

No relato de P2, por exemplo, foi possível identificar a presença da unidade de análise **pressionam para que realize atividades ilegais**:

Eles queriam que eu fizesse alguma coisa que não condiz com a ética profissional e daí eu falei: Eu não vou fazer isso porque isso não condiz com a minha ética, com o que eu estudei. E daí eles ficavam exigindo que eu fizesse, isso é muito comum na enfermagem.

Eles acham que o enfermeiro é como se fosse um secretário do médico, então eles queriam exigir que eu fizesse receita pro médico assinar. Isso sempre acontecia. (P2)

Com frequência, era solicitado que P2 deixasse a receita pronta para que quando o médico chegasse, seu trabalho fosse apenas assinar e carimbar o papel. A partir do trecho exposto, verificou-se que era exigida a realização de atividades não preconizadas no Código de Ética que rege a atuação do profissional de sua respectiva área de formação. Para que pudesse argumentar sua decisão de não cumprir com a ordem dada, a trabalhadora entrou em contato com o Conselho (profissional) que salientou a ilegalidade da solicitação. Em consonância com este relato, de acordo com Heloani e Barreto (2015), o abuso de poder inclui mentiras e corrupção, que contribuem para piorar ainda mais o clima de trabalho.

As interrupções de férias relatadas por P1 e P3 também podem ser elementos importantes caracterizadores do abuso de poder, pois aconteceram repetidas vezes, sem que houvesse justificativa condizente com a decisão.

6.1.2.2 Subcategoria 2.2 – Ameaças à estabilidade no trabalho.

Esta subcategoria inclui ameaças à estabilidade do trabalhador em seu emprego. Nas organizações privadas, as ameaças de demissão podem ser mais “concretas” para o trabalhador, e representar maior ameaça, pois são passíveis de se concretizar a qualquer momento. Nas organizações públicas, a saída da organização não se daria propriamente através de uma demissão mas pode ocorrer por tentativa de forçar uma solicitação de desligamento, por meio de obrigar “colocar o cargo à disposição” ou transferências para outros locais de trabalho.

Identificou-se abusos de poder que envolvem ameaças quanto a **colocar o cargo à disposição**, como no caso de P2:

Ela falou que ia colocar à disposição o meu cargo, sabe? Daí eu falei assim: "Tá, mas pra você colocar o meu cargo à disposição, você tem que ter uma justificativa, não pode colocar o meu cargo à disposição só porque você quer". (P2)

As organizações públicas apresentam estrutura organizacional rígida, burocratizada e com a ocupação de cargos por confiança, o que prescinde a necessidade de processos administrativos para “tirar” um trabalhador da função e do cargo que ele está desempenhando. É com frequência que algumas pessoas assumem cargos importantes através da via política e tentam sobrepor-se aos demais trabalhadores, abusando do poder que lhes foi conferido. No caso de P2, a coordenadora – que sentia-se segura pelo suporte político, proferia ameaças de colocar P2 à disposição.

A unidade de análise **transferem o trabalhador para outro local** foi identificada no relato de P4, quando a entrevistada mencionou ameaças constantes durante anos, nas quais a coordenadora usava do artifício de que P4 precisava mostrar trabalho para Brasília, ou, nas entrelinhas, poderia ser “mandada de volta” para lá.

Ninguém queria ser substituto oficial dela, eu virei substituta oficial dela. "Ah, mas eu não quero, eu to querendo estudar e tal" e ela "Não, mas fica, fica. Sabe como é, é bom você aparecer, o seu trabalho aparecer pra Brasília" Sempre esse discurso. "Eles tem que ver que você tá sendo útil aqui, sabe como é..." Aí eu fiquei. Então, desde setembro de 2009 eu virei substituta oficial, gestora de assinar assim, responsabilidades. [...] Ela dizia "Acho bom você aceitar, porque esse (superior) que tá entrando acha que você tá aqui de favor" ou seja, então ele pode te mandar de volta. (P4)

A situação de P4 tinha um aspecto “especial”, já que ela permanecia em caráter provisório, não ocupava de fato uma vaga do quadro de servidores. Essa condição a colocava na “mira” da assediadora, pois, como afirma Figueredo (2012), o indivíduo que possui vínculo empregatício débil, corre maior risco de ser vítima de assédio, como no caso de P4, com sua situação provisória há 9 anos. Destaca-se ainda que as transferências podem ser soluções paliativas para o sofrimento da vítima, mas quando apresentam-se como ameaça por parte do superior, são consideradas abuso de poder.

Estes relatos permeados por atitudes de abuso de poder vão ao encontro de constatações de diversos estudos. Nesta pesquisa, assim

como identificado por Vacchiano (2007), percebeu-se que a estabilidade do assediador nas organizações públicas permite o desenvolvimento de casos mais graves e duradouros de assédio moral.

Como apontado anteriormente, o assédio moral no trabalho tem suas origens em uma sociedade que se orienta pela produção, que sustenta o mercado e, indissociavelmente, a economia mundial (Barreto, 2006; Dal Rosso, 2008) e também mantém o Estado. As organizações públicas nas quais estas trabalhadoras estavam empregadas enxergam-nas como simples instrumentos de trabalho e apresentaram estruturas permissivas aos abusos de poder utilizados pelos respectivos superiores. Os relatos das entrevistadas dizem respeito a quatro organizações públicas, pertencentes a quatro setores diferentes de atuação e oferta de serviços do Estado: jurídico, saúde, educação e administração. Nunes (2011), Lazzarotto et al. (2006) e López-Cabarcos et al. (2008) também constataram abuso de poder nas Universidades Públicas, entre servidores docentes e técnico administrativos, bem como Martins (2006) identificou abuso de poder na Polícia Militar. Esses dados corroboram com o apontamento de Faria (2015), ao avaliar que a administração pública é conivente com a reprodução das práticas de assédio nas organizações.

6.1.3 Categoria 3 - Recusa às diferenças

A terceira categoria que concerne à caracterização do assédio moral no trabalho diz respeito à recusa às diferenças de cada trabalhador. De acordo com Hirigoyen (2001), o assédio moral começa pela recusa às diferenças e desenvolve-se com comportamentos discriminatórios. Esta categoria inclui as subcategorias: **discriminação** e **aspectos que propiciam destaque**.

6.1.3.1 Subcategoria 3.1 – Discriminação.

As características ou escolhas pessoais do trabalhador precisam ser respeitadas e quando esse direito é violado, pode-se dizer que ocorreram situações discriminatórias. A discriminação por gênero e raça é comum no Brasil, independente do contexto de trabalho. Nas organizações, essas atitudes, quando recorrentes, também são caracterizadoras do assédio moral.

No relato de P1 foi possível identificar o elemento de análise discriminação por **gênero, raça e idade**:

Por exemplo, eu sou mulher, dois, eu sou nova na carreira, não sou tão antiga quanto eles. A questão do gênero, da região, do tempo de trabalho. Tem gente que acha que pelo fato de ser mais antigo, pode mais. (P1)

De acordo com Tolfo (2011), há casos em que o trabalhador sofre assédio por preconceitos ou discriminação, pois faz parte de algum grupo minoritário. No caso de P1, além de ela ser mulher, era a única mulher do setor. Segundo Maciel et al. (2007), as mulheres e os grupos de homo e bissexuais são assediados com maior frequência. As pessoas que apresentam diferenças marcantes, como o sexo e a cor da pele, ou as que não concordam com as falcaturas da organização, também são tidas como alvos.

Schatzman et al. (2009) afirma que a discriminação efetiva-se quando o agressor passa a tratar o outro de maneira diferenciada e injusta, em decorrência de alguma característica individual do trabalhador. Pode-se perceber o preconceito quanto à **procedência** de P1 e P2, que vieram de outros locais e apresentam experiências diferentes relacionadas ao desenvolvimento do trabalho:

[...] eu sou nordestina. E aqui na unidade, em regra, eu sou a única nordestina e os colegas são basicamente sul e sudeste. Eu acho que passa por isso também. (P1)

[...] eu percebi isso por ter um sotaque diferente, por falar mais pausadamente do que o pessoal daqui. (P3)

P1 era nova na carreira e mudou-se de outra região do Brasil, que já é ovacionada por preconceitos por si só. Autores (Jacoby, Falcke, Lahm, & Nunes, 2009; Tolfo, 2011), ressaltam que a dificuldade em aceitar as diferenças pessoais dos outros trabalhadores aumenta a possibilidade de que ocorra assédio moral.

6.1.3.2 Subcategoria 3.2 – Aspectos que propiciam destaque.

As pessoas menos ou mais produtivas ou que tem mais ou menos conhecimento destacam-se do grupo e passam a ser alvo de tentativas de exclusão pelo assediador e/ou por colegas de trabalho. As que produzem

e conhecem menos estão atrapalhando o rendimento do grupo e as que produzem e conhecem mais estão “roubando o lugar das outras”.

Nesta subcategoria, pode-se identificar a tentativa de impedir que as trabalhadoras se destaquem ainda mais por bom desempenho de suas atividades, e evidenciou-se o elemento de análise **não aceitam seu desempenho**, como verifica-se nos relatos:

E a gente tem dois tipos de promoção, por antiguidade e merecimento. [...] E merecimento entende-se: pós-graduação, todas as especialidades, especialização, mestrado, doutorado, ser professor, trabalhar, integrar comissão de promoção, porque nós não somos remunerados por isso. Em contrapartida ao trabalho que nós prestamos, que é requisição, nós somos requisitados pela unidade geral em Brasília, e vamos até Brasília trabalhar, estamos à serviço. A gente recebe 1 ponto, pra contar pra promoção. E aí eu fui. Aí eu fui, viajei, voltei. Aí foi o primeiro semestre, quando foi no segundo semestre me convocaram de novo pra compor e tem que haver a concordância da chefia da unidade. Eu fui falar com meu chefe, o chefe da unidade, não o coordenador do meu setor, e ele deu ok, eu fui. Na outra vez, eles me convocaram e eu fui novamente ao chefe da unidade e ele disse: “Ok, você vai”. Só que o coordenador do meu setor se opôs. (P1)

Eu não sou aquela pessoa extremamente produtiva, eu faço as coisas devagar. Eu sou muito organizada e sempre me organizo muito bem pra realizar as coisas e isso me ajuda muito nos resultados do que eu faço. (P3)

Eu sou uma pessoa detalhista. Eu mostrei meu jeito de trabalhar, eu sei fazer. Eu trabalhava direito, com disciplina, sempre fui assim, eu sempre trabalhei com comprometimento.

Uma das coisas que me machucava, era essa coisa assim de eu saber que eu era competente, eu sabia fazer o trabalho e as pessoas tavam me usando pra eu fazer o que elas queriam. [...] Antes ela dizia: "Ah, acho bom você aprender tal coisa comigo porque um dia você pode ocupar essa cadeira", aí eu falei "Olha, não se preocupe, porque nessa cadeira definitiva aí eu que não vou ficar". (P4)

Estes casos reiteram a recusa às diferenças por parte do chefe e do coordenador, pois P1 foi convidada diversas vezes para participar de comissões de avaliação em Brasília e passou a ser impedida de ir, com o objetivo de impedirem seu progresso profissional e o reconhecimento pelo bom trabalho que realiza já no início da carreira. De acordo com Nunes (2011), é possível que existam ciúmes quanto a competência e desempenho do outro, o que reforça a recusa às diferenças e utilizando-se do abuso de poder, impede-se o crescimento de um profissional em sua carreira. P4 relatou situações nas quais identificava ter mais competência, experiência e responsabilidade que sua chefe e em vista disso passou por situações nas quais a chefe insinuava que ela poderia vir a ocupar seu lugar. Essas atitudes dos agressores corroboram o exposto por Elgenenni e Vercesi (2009) de que os trabalhadores competentes, dedicados e honestos, são tratados como ameaças.

Também identificou-se a recusa à diferença, no caso, quanto ao conhecimento, pois como destacou Hirigoyen (2001), quem conhece um pouco mais, pode ser um alvo para o assediador. Verificou-se a presença de **não aceitam que tenha conhecimento** como vê-se nos relatos:

[...] eu tava fazendo pós graduação em gestão de saúde e então eu tava, meu projeto era relacionado a qualidade de vida do profissional lá do trabalho e teve muita resistência de muitas pessoas lá. (P2)

Parece que não gostam de que a gente saiba de algo que não sabem. [...] ou por trazer experiências na área de educação, bem diferentes das que eu via ali. (P3)

[...] aí me botaram lá em cima, acho que até pra ficar de olho, porque imagina, eu tava vindo de Brasília, né? Eles sabiam que eu tinha conhecimento. Então queriam eu debaixo dos olhos pra ver como era a criatura que tava chegando. (P4)

No curso que P2 estava realizando, houve a oportunidade de realizar uma intervenção em algum contexto e ela escolheu seu próprio local de trabalho, opção que não foi bem recebida na organização. P3 ressaltou a desconsideração com que tratavam seu conhecimento e a experiência que ela trazia de seus trabalhos anteriores e formação profissional. Para P4, o fato de ter trabalhado em uma unidade hierarquicamente superior da organização, colocava-a em um nível de maior conhecimento do que seus novos colegas, o que poderia ser uma ameaça.

A alta escolaridade e o nível de conhecimento revelam o que Souza e Azeredo (2004) salientaram com relação às exigências de formação profissional. Como destacado por Hirigoyen (2001), pessoas atípicas, no caso, “excessivamente competentes”, ou que ocupem espaço demais, podem ser alvos para assediadores.

Como enfatizado por Figueredo (2012), o conhecimento é uma forma de poder. E esse tipo de poder, é difícil conseguir tirar do outro, então opta-se por tentar neutralizá-lo e excluí-lo, como foi percebido pelos relatos das entrevistadas. Nesta subcategoria, evidencia-se que os aspectos que propiciam destaque, nos casos destas trabalhadoras, destaques “positivos”, passaram a ser utilizados para assediá-las. Todas as entrevistadas apresentavam ensino superior completo com especializações concluídas ou em andamento, dado indicativo de que trabalhadores com alto nível de conhecimento e formação também sofrem assédio moral no trabalho.

Nesta subcategoria que inclui destacar-se por desempenho ou conhecimento, os dados vão ao encontro do exposto por Vacchiano (2007), que salientou que para o assediador, os inimigos são as pessoas mais fortes, os mais competentes e dedicados, pois ele não se sentirá ameaçado por alguém incompetente, que não vai ao trabalho.

6.2 SIMILARIDADES E PARTICULARIDADES ENTRE OS CASOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Organizou-se uma síntese com as categorias de atitudes hostis, abuso de poder e recusa às diferenças, utilizadas pelos assediadores com as trabalhadoras entrevistadas. Na sequência, buscou-se salientar os elementos de análise que apareceram nos conteúdos verbalizados pelas participantes.

Quadro 7. Síntese das ocorrências de atitudes hostis, abuso de poder e recusa às diferenças.

Categoria	Subcategoria	Elementos de análise	P1	P2	P3	P4
1. Atitudes hostis	1.1 Deterioração proposital das condições de trabalho	Retirar da vítima a autonomia.				
		Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.				X
		Contestar sistematicamente todas as suas decisões.	X	X		
		Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.	X	X	X	X
		Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador.		X		
		Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.				X
		Dar-lhe permanentemente novas tarefas.			X	X
		Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.		X		X
		Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.		X		X
		Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).	X	X	X	
		Agir de modo a impedir que obtenha promoção.	X			

		Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.				
		Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.		X		
		Causar danos em seu local de trabalho.				
		Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.			X	
		Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho.				
		Induzir a vítima ao erro.				
	1.2 Isolamento e recusa de comunicação	A vítima é interrompida constantemente.				
		Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.	X			
		A comunicação com ela é unicamente por escrito.	X			
		Recusam todo contato com ela, mesmo o visual.	X		X	X
		É posta separada dos outros.		X		X
		Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.			X	
		Proíbem os colegas de lhe falar.		X		
		Já não a deixam falar com ninguém.				
		A direção recusa qualquer pedido de entrevista.			X	
	1.3 Atentado contra a dignidade	Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.				X

		Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...)		X	X	
		É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados.	X	X	X	X
		Espalham rumores a seu respeito		X		
		Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).				
		Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada.		X		
		Criticam sua vida privada.				
		Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade.			X	
		Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.				
		Atribuem-lhe tarefas humilhantes.				
		É injuriada com termos obscenos ou degradantes.				
	1.4 Violência verbal, física ou sexual	Ameaças de violência física.		X		
		Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara.				
		Falam com ela aos gritos.		X	X	
		Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.			X	
		Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.				
		Fazem estragos em seu automóvel.				

		É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).				
		Não levam em conta seus problemas de saúde.				
2. Abuso de poder	2.1 O trabalhador não tem direito à escolha	Tomar decisões sem o consentimento ou autorização do trabalhador, sem tê-lo consultado	X		X	X
		Pressionam para que realize atividades ilegais		X		
	2.2 Ameaças à estabilidade no trabalho	Colocar o cargo à disposição		X		
		Transferir o trabalhador para outro local				X
3. Recusa às diferenças	3.1 Discriminação	Gênero, raça ou idade	X			
		Procedência	X		X	
	3.2 Aspectos que propiciam destaque	Não aceitam seu desempenho	X	X		X
		Não aceitam que tenha conhecimento		X	X	X

Fonte: Elaborado pela autora.

Não foi contabilizado o número de vezes que um comportamento apareceu no relato de uma mesma entrevistada, apenas quais foram relatados por cada participante, já que o objetivo era caracterizar os casos de assédios moral, sem avaliar o número de ocorrências.

Entre as três categorias, os comportamentos mais frequentes foram: **criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada e é desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados**, ambas identificadas nas verbalizações de todas as participantes. Em seguida, foram relatados por três participantes **pressioná-la para que não faça valer seus direitos** (P1, P2 e P3), **recusam todo o contato com ela, mesmo o visual** (P1, P3 e P4), **tomar decisões sem o consentimento ou autorização do trabalhador, sem tê-lo consultado** (P1, P3 e P4), **não aceitam seu desempenho** (P1, P2 e P4) e **não aceitam que tenha conhecimento** (P2, P3 e P4).

Neste etapa, apenas mulheres assediadas se dispuseram a participar, resultado que está em consonância com outros estudos sobre o fenômeno (Jiménez, Muñoz, Hernández, Benadero, & Carvajal, 2005; Salin, 2005). Essa informação também chama a atenção para a

possibilidade de que ser mulher implica em um risco maior para ser vítima de assédio moral no trabalho. De acordo com Burlae (2004), grande parte das mulheres não tem consciência de que estão sofrendo violência, até que os sintomas físicos e psicológicos comecem a aparecer, o que foi verificado na experiência de todas as participantes. Havia, inicialmente, algum desconforto diante dos acontecimentos no meio laboral, mas buscaram tratar aquilo com certa “normalidade”. Dentre as 4 entrevistadas, nenhuma relatou situações de assédio sexual, talvez pelo fato de que a maioria dos agressores eram mulheres e todas as vítimas também.

No caso de P1, foram mais significativas as atitudes de isolamento e recusa de comunicação que incluem comunicação exclusivamente por escrito e distanciamento físico, interrupção das férias, bem como decisões tomadas sem a autorização da servidora e recusa às diferenças quanto à idade, gênero e procedência regional. Conforme Hirigoyen (2001) ressaltou, as agressões passam a ser mais sofisticadas de acordo com o nível do assediador na hierarquia. Pode-se inferir que pelo nível e área de formação (Direito) do coordenador, assim como pela formalidade da atividade que desenvolvem e a cultura da organização, o assédio tenha se desenvolvido de maneira bastante sutil e “cult”, priorizando o abuso de poder para desestabilizar a vítima sem xingamentos, ofensas verbais ou agressões físicas.

Para P2, estiveram mais presentes as humilhações e gritos na presença de colegas, desmerecendo seu trabalho inclusive durante reuniões coletivas. Esta foi a única participante que relatou ter vivido situações que envolvessem ameaça de violência física. No caso de P2, há um diferencial até biológico, que refere-se à sua gestação. Durante o período em que esteve no local de trabalho, foi colocada em situações que ofereciam risco para sua saúde e do bebê.

No caso de P3, as interrupções de férias, a sobrecarga de trabalho e a inclusão frequente de novas atividades foram marcantes, bem como a invasão à vida privada, por meio de conversas com o filho pequeno. Neste caso, a participante ressalta que já aconteciam situações desconfortáveis com a colega, antes de a diretora ocupar este cargo. Conforme Figueredo (2012) ressalta, é pouco comum que o assédio horizontal continue por bastante tempo sem que exista a reafirmação pela chefia.

Para P4, sua condição de servidora pública com estabilidade, passou a ser “instável” no local de trabalho. O isolamento e recusa de comunicação foram marcantes, a ponto de P4 ter sido colocada em uma sala distante dos outros colegas. As ameaças quanto a possíveis transferências de local e decisões relacionadas ao trabalho tomadas sem a

autorização da servidora também destacaram-se. Recusa às diferenças quanto ao desempenho também estiveram bastante presentes.

Em todos os relatos, o assédio caracterizou-se, principalmente, como vertical descendente, realizado por um ou mais superiores. Para P3, havia ainda o assédio exercido pela colega, caracterizando-o como misto. Esse dado corrobora o que apontam alguns autores (Barreto, 2006; Guedes, 2004; Hirigoyen, 2001) ao constatar que o assédio moral vertical é o tipo mais frequente. De acordo com Hirigoyen (2001), o assédio vertical descendente baseia-se em um tratamento tirânico com o subordinado. Percebeu-se em todos os casos afrontas reiteradas e sistemáticas partindo dos assediadores, o que passou a infringir sofrimento íntimo, problemas de saúde e temor para voltar ao trabalho no dia seguinte.

Os casos se configuram com elementos diferentes, de acordo com a respectiva organização, as regras e a cultura na qual o assediador está inserido. Estudos realizados com trabalhadores fabris (Barreto, 2006; Figueredo, 2012) tendem a apresentar a violência mais “explícita” do assédio moral, principalmente incluindo o sofrimento e o adoecimento físicos. Nesta pesquisa, como observado por outros autores (Corrêa & Carrieri, 2004; Lazzarotto et al., 2006; Nunes, 2011), o assédio em organizações públicas e que não envolvem o setor fabril, apresenta-se com atitudes diferentes por parte dos agressores. Não foram identificados nestes relatos, por exemplo, situações em que as trabalhadoras tivessem sido impedidas de realizar as necessidades básicas de asseio e higiene no trabalho ou que se tenha exigido esforço físico extenuante.

Todas as participantes são trabalhadoras de organizações públicas, o que tende a caracterizar casos de assédio moral mais longos, se comparados a organizações privadas. De acordo com Hirigoyen (2001), nas organizações públicas, o assédio se prolonga em decorrência da estabilidade do vínculo empregatício, tanto para o assediador, como para o assediado, podendo durar décadas. Além do período de tempo prolongado, o vínculo de trabalho nas organizações públicas favorece métodos mais perversos de assédio (Corrêa & Carrieri, 2004). Em todos os casos, as trabalhadoras foram assediadas por superiores, o que salienta a sustentação que a cultura organizacional proporciona ao assédio moral, como foi identificado por Nunes (2011). A ocorrência e permanência do assédio ao longo de vários anos nas organizações públicas revela deficiências na gestão, conforme Freitas (2007) apontou e pôde-se compreender pelos relatos das entrevistadas desta pesquisa.

No presente estudo, para a primeira etapa obteve-se quatro participantes, todas mulheres. Em pesquisas realizadas por Leymann

(1996) e pesquisa de Hirigoyen, publicada em 2001, havia uma disparidade de 70% de mulheres e 30% de homens participantes. Com relação aos estereótipos de gênero, são frequentes estudos sobre violência conjugal e que, em sua maioria, mostram a violência praticada pelo parceiro contra a mulher, tão normalizada na sociedade. Pesquisa realizada recentemente por Krenkel (2014) aponta a naturalização desse fenômeno. Nos dados da presente pesquisa, há um diferencial, que merece ser mencionado. Em três dos quatro casos estudados, os agressores foram mulheres, o que torna ainda mais necessário compreender o assédio moral no trabalho a partir da perspectiva organizacional (Freitas, Heloani, Barreto, 2008; Nunes, 2011; Soboll, 2008), que permite incluir aspectos que vão além de características pessoais e do gênero do assediador e do assediado e inclui ambos em um sistema que destrói para vencer.

A partir dos resultados, caracterizou-se os quatro casos como assédio moral no trabalho devido ao caráter processual, uso de atitudes e comportamentos hostis, recusa às diferenças e abuso de poder utilizados, principalmente, pelos superiores hierárquicos das entrevistadas.

6.3 REPERCUSSÕES DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO NA ESTRUTURA E DINÂMICA FAMILIARES

Feita a caracterização do assédio moral no trabalho, serão apresentados e discutidos dados das entrevistas realizadas na segunda etapa desta pesquisa que, de acordo com o sistema de categorias elaborado, ilustrarão as repercussões do assédio moral no trabalho na estrutura e dinâmica familiares. Optou-se por esclarecer que o termo repercussões refere-se às mudanças que foram identificadas a partir do início e durante a ocorrência do assédio moral no trabalho, pois no caso das quatro participantes entrevistadas, mesmo que com algumas mudanças, todas ainda eram assediadas.

As famílias que participaram deste trabalho não vivem com suas famílias de origem e embora os entrevistados tenham fornecido informações sobre a estrutura e parte da dinâmica da família de origem, restringiram-se, em sua maioria, aos relacionamentos na família nuclear, tendo sido percebidas poucas mudanças nos relacionamentos com membros da família extensa. Pelos motivos apresentados, serão abordadas, prioritariamente, as repercussões com o núcleo familiar de cada uma das participantes assediadas.

6.3.1 Categoria 4 – Repercussões do assédio moral no trabalho na estrutura familiar

Por meio das informações obtidas através dos relatos dos participantes, verificou-se que as repercussões não estiveram atreladas aos componentes da estrutura familiar em si. Não foram identificadas separações, alterações na renda familiar, mudanças de trabalho ou de moradia em decorrência da violência vivida no trabalho, por exemplo. Optou-se por especificar as características estruturais da família apenas na caracterização de cada uma delas, conforme já foi apresentado anteriormente, acompanhadas pelos respectivos genogramas que explicitam outros dados da configuração familiar. Estas, certamente, já são achados da pesquisa e somente serão salientados aspectos da família ampliada se remeterem a situações de violência ou a suas decorrências.

6.3.1.1 Subcategoria 4.1 – Dados sociodemográficos.

Para compor os dados sociodemográficos, foram utilizados os elementos de análise: **nomes (identificação fictícia), idades, escolaridade, ocupação e tipo de moradia.**

As famílias 1 (P1 e sua irmã) e 2 moravam em apartamentos alugados e as famílias 3 e 4 residiam em casas próprias. Todos os participantes entrevistados colaboravam para a renda familiar. Não foi utilizada a informação de renda familiar por opção dos participantes, mas a partir das faixas salariais das famílias, pode-se incluí-las na classe média brasileira.

6.3.1.2 Subcategoria 4.2 – Tamanho da família

Quanto ao tamanho da família, foram incluídos dados referentes ao **número de membros da família**, isto é, as pessoas consideradas como família pelos informantes e mencionadas na construção do genograma. No genograma das famílias participantes, foram incluídos de 27 a 70 integrantes entre membros consanguíneos, adotivos, provenientes de casamentos e recasamentos, assim como membros de outras gerações. A família 1 é composta por 70 membros, a 2 por 67, a 3 por 67 e a família 4 por 27 membros. No caso da família 2, a família teve uma mudança na configuração familiar, pois aumentou com o nascimento do filho de P2 porém este fato não teve relação com o assédio moral que ela viveu.

6.3.1.3 Subcategoria 4.3 – Tipo de família.

No estudo, apareceram diferentes tipos de família para a entrevista, isto é, uma **família recasada** (família 3), duas **famílias nucleares** (famílias 2 e 4) e uma **família divorciada** (família 1). Na família 1, os pais de P1 eram divorciados e sua família nuclear foi tida como base para incluí-la neste aspecto. O casal da família 3 relatou que havia decidido separar-se, mas reconsideraram a escolha e o casal da família 4 cogitou a possibilidade de mudança de estado.

6.3.1.4 Subcategoria 4.5 – Membros da família.

Na investigação sobre os membros familiares, foram incluídos: aqueles considerados pelos participantes como parte da família pelos **laços consanguíneos** e adoção e outros que foram considerados **parentes por afinidade**, apenas para a família 1, como consta no genograma.

6.3.1.5 Subcategoria 4.6 – Origem étnica/cultural

Esta subcategoria sobre a origem étnico e cultural incluiu informações sobre os **locais de origem e descendência** dos participantes. Os locais de origem descritos pelos participantes foram municípios do estado de Ceará, Rio Grande do Sul, Paraná e Distrito Federal. As informações que foram incluídas nesta subcategoria foram utilizadas para compreender situações pertinentes às mudanças que os participantes fizeram relacionadas à ofertas de trabalho, assim como sobre diferenças regionais que possam ter contribuído para as dificuldades encontradas no trabalho, pois nenhuma das famílias era natural de Santa Catarina. Ao longo dos anos, vários membros das famílias extensas mudaram o local de residência e alguns moram próximo das entrevistadas.

A partir das informações obtidas sobre a configuração familiar e demais dados que caracterizam a estrutura familiar, pode-se compreender que, de fato, a presença do estressor organizacional assédio moral no trabalho não incidiu em repercussões nos componentes das estruturas das famílias participantes deste estudo. A manutenção da estrutura familiar principalmente no que diz respeito à condição financeira e aos casamentos vai de encontro aos dados obtidos por Caldas (2007), Yung (2011) e Cassitto et al. (2003), que apontaram a ocorrência de crise financeira e divórcios nas famílias das vítimas de assédio moral. Estas famílias passaram por períodos de crise em decorrência do assédio moral vivido por um (ou mais) de seus membros em suas atividades laborais e ainda que o trabalho tenha sido promotor de conflitos para a família e tenha

propiciado o desenvolvimento de um longo período de estresse, evidenciou-se que as famílias conseguiram seguir seu caminho no ciclo de desenvolvimento.

6.3.2 Categoria 5 – Repercussões do assédio moral no trabalho na dinâmica familiar

Na categoria repercussões do assédio moral no trabalho na dinâmica familiar, explicitam-se as características concernentes às mudanças ocorridas nas dinâmicas das famílias participantes deste estudo, a partir do início da ocorrência de assédio moral no trabalho até o momento da entrevista, quando todas ainda sofriam assédio moral. Nesta categoria, constam dados sobre o compartilhamento da vivência de sofrimento, as repercussões do assédio moral no trabalho para as tarefas de cada família em suas respectivas fases do ciclo vital familiar, as mudanças na organização da família durante o assédio moral no trabalho e as repercussões para os relacionamentos familiares.

6.3.2.1 Subcategoria 5.1 - Compartilhamento da vivência de sofrimento no trabalho

Esta subcategoria inclui o compartilhamento da vivência de assédio moral no trabalho por parte dos assediados. Compartilhar momentos difíceis e de sofrimento pode ser considerada uma tentativa de busca por ajuda. Nos relatos das entrevistadas, percebeu-se que realizaram tentativas de manter o sofrimento e a humilhação em segredo, pois compartilharam com algumas pessoas, poucas, em geral da **família nuclear e extensa** (marido, mãe, pai, irmãs, cunhada e sobrinha). Abaixo, pode-se verificar o exposto no relato de P1 e sua irmã:

É porque ela falava todo dia pra mim. Chegou uma hora que eu tive que recorrer às pessoas mais próximas pra me ajudarem a lidar com a situação. Mas a nossa irmã já tava sabendo desde o ano passado as outras questões e a mãe também sabia por cima. (Irmã de P1)
Agora, esse estopim, o último, realmente, eu falei pra minha irmã que falou pra outra e aí falou pra mãe e pro pai. (P1)
Aí a mãe falou com a Tia X. e falou com algumas amigas do trabalho. O meu pai falou com a namorada dele e já tinha comentado

com alguns amigos também. Eu comentei com alguns amigos meus do trabalho. Eu falei com o meu namorado, que falou com a família dele. (Irmã de P1)

Os nossos pais desconheciam a situação. Eu participava as minhas duas irmãs, porque a outra irmã, era um momento que ela tava aqui com a gente, depois ela mudou de cidade, tá com os problemas dela lá, que começaram. E a gente não vai ficar falando pra não incomodar ela, então acabou caindo muito na minha irmã aqui. E do resto da família, não falei pra ninguém. (P1)

Percebeu-se que, embora a irmã de P1 tenha sentido necessidade de compartilhar com outras pessoas, P1 não sentiu-se à vontade em compartilhar com outros membros da família extensa e demonstrou incômodo devido ao fato de a irmã ter divulgado uma informação particular. Os rompimentos da mãe com a família restringiram os relacionamentos também de P1 e suas irmãs. Isto parece ter sido um dificultador em um momento de crise, pois as nenhuma familiar descendente dos irmãos homens com os quais a mãe está rompida (e consequentemente as filhas), foram contatados. Além disso, Pode-se inferir que a dificuldade da irmã em lidar com algo que ela não tinha possibilidade de mudar, e com o qual não sabia lidar, fez com que sentisse necessidade de buscar por apoio para si e para P1, mesmo que esta não concordasse.

No caso de P2, ela contou para o marido, para uma irmã, uma cunhada e uma sobrinha, além dos colegas de trabalho que também eram assediados pela mesma coordenadora:

A minha família é muito distante, então eu evito de falar essas coisas. Esses dias eu comentei com a sobrinha do meu marido. (P2)

A sua irmã sabe mais ou menos (Marido de P2).

É, também contei pra minha cunhada G. e pra minha irmã J., essa que é advogada, me passou algumas orientações e tal. Mas assim, esse meu outro irmão que é advogado ele já não sabe, entendeu? Ela falou assim "Qualquer coisa você me liga, não vai perder

a cabeça". Sabe, ela meio que me dava um apoio, um suporte. Então muitas vezes quando acontecia alguma coisa que eu tava vendo que eu ia explodir ou sair da casinha como dizem, então eu ligava pra ela e acabava desabafando. Tipo a situação de agressão do psiquiatra e tal e que teve quase agressão...toda essa situação eu comentei com ela, de eles quererem me obrigar, a prefeitura, querer me obrigar a fazer algo que não condiz com a minha profissão pra saber o que que, que forma eu me amparar pela lei. (P2)

A partir do relato de P2 identifica-se o distanciamento entre os membros da família, como exemplo, ela e o irmão, além de outros familiares. No discurso da entrevistada, pode-se perceber que o apoio oferecido pela irmã está relacionado com o seu conhecimento profissional sobre o fenômeno assédio moral no trabalho, que impacta na vida de P2 e não necessariamente envolve apoio emocional.

P3 relatou ter compartilhado com o marido e depois com a mãe e a irmã, que moram próximo da sua casa:

Eu compartilhei mais mesmo com a minha mãe e com a minha irmã, que é a mais próxima dos meus irmãos. Até porque ela mora aqui no condomínio. [...] Com ele (marido) eu sempre me queixava das coisas que eu ouvia. Ficava nesse nível assim, de a gente conversar sobre uma queixa do trabalho que acontecia. Foi bem agora mesmo, recentemente, que eu me dei conta que isso era assédio (a partir da participação no grupo de apoio) (P3)

Foi surpresa pra mim. Até não digo que foi um choque, mas eu fiquei, fiquei assustado. Assédio moral Assim dessa maneira? (Marido de P3)

No caso de P3, a participante relatou que contava sobre o que acontecia no trabalho e recebeu apoio dos membros da família com quem havia compartilhado. P3 e o marido apenas identificaram a experiência

como assédio moral quando ela iniciou a participação no grupo de apoio. Antes desse momento, tratavam o tema como conflitos frequentes e problemas pessoais da diretora.

No caso de P4, ela relatou ter compartilhado com o marido, a irmã e os pais, como vê-se no relato:

Minha irmã sabe, meus pais... mas eles não tem muito alcance assim, do que seja. A minha irmã sabe também. A gente divide, mas assim, eles não conseguem ter a dimensão do que é.
(P4)

A partir do exposto na fala das entrevistadas e utilizando a perspectiva dos subsistemas familiares descrita por Minuchin (1982), pode-se identificar que as famílias de P2, P3 e P4 caracterizam-se por apresentar fronteiras rígidas, considerando os rompimentos e distanciamentos relatados pelos participantes, assim como a dificuldade de comunicação com os membros da família extensa para conversar sobre o assédio moral no trabalho. Todos os participantes, em momentos diversos das entrevistas, mencionaram situações em que os membros de outras gerações não compreendem esse tipo de violência, banalizando-a e culpabilizando-os pelo sofrimento. Esse dado vai ao encontro do que Heloani (2003a) salienta sobre o medo de represálias na carreira e também pelo sentimento de humilhação, o que dificulta compartilhar a história com outras pessoas.

Na família de P1, percebeu-se certo emaranhamento entre P1, sua mãe e suas irmãs, o que, de acordo com Minuchin (1982), mostra uma família nuclear sempre a postos para ajudar seus membros, como viu-se no relato das irmãs. Quanto à família extensa, havia desligamentos entre membros das gerações anteriores e com os quais, P1 e suas irmãs não puderam contar na época da separação dos pais e no momento da ocorrência de assédio moral no trabalho, P1 considerava-se ainda mais distante deles.

Minuchin (1982) salientou que os membros das famílias ou subsistemas desligados não auxiliam seus outros membros, exceto quando um nível alto de estresse ocorrer, que pode mobilizá-los. No caso da família de P1, por exemplo, não houve oferta de apoio por parte da família extensa. Isso pode ter ocorrido devido ao fato de que não houve busca de apoio por parte de P1, porque os familiares desconheciam a situação ou devido ao nível de estresse não ter sido alto o suficiente para mobilizá-los.

Os maridos de P2, P3 e P4 não compartilharam com ninguém da família sobre a situação que as esposas estavam vivendo no trabalho, como pode-se perceber a partir dos trechos abaixo:

Não contei pra ninguém, conversava mais com a P2, sempre eu e ela na verdade. Era mais eu e ela mesmo. (Marido de P2)

Não, não falei com ninguém sobre isso. Eu sempre converso com meus pais, mas como eles moram com a minha irmã e as minhas sobrinhas, mais gente ia ficar sabendo. É um assunto dela, eu respeito isso, não tem porquê contar. (Marido de P3)

Bom, eu não compartilhei com ninguém porque eu não falo da minha vida com ninguém mesmo (Risos). Eu não compartilho com ninguém, não adianta. Eu não consigo fazer isso, né P4? Eu não consigo. A gente conversa assim, só nós mesmo. (Marido de P4)

De acordo com os relatos dos maridos, eles avaliaram que se tratava de uma experiência pessoal que não dizia respeito a outras pessoas e também porque acreditavam que os familiares não têm esclarecimento sobre o que é assédio moral no trabalho e banalizam a violência.

Sobre o compartilhamento da vivência de assédio moral no trabalho, cabe ressaltar a importância de ter alguém em casa para escutar a dor e sofrimento vividos durante um dia inteiro de trabalho, aspecto também constatado no estudo de Caldas (2007). Em geral, os estudos identificam que as mulheres compartilham mais suas experiências sobre assédio moral no trabalho, as participantes desta pesquisa e da pesquisa de Caldas (2007) compartilharam o que aconteceu. Em contrapartida, participantes do sexo masculino da pesquisa realizada por Caldas (2007) tentaram esconder da família o que estavam vivendo no trabalho.

Ainda que as participantes tenham compartilhado com alguns membros da família extensa, a existência da situação de violência e sofrimento parece ter influenciado para tornar as fronteiras da família nuclear ainda mais fechadas em uma tentativa de mantê-los mais imunes às interferências do ambiente, como colocado por McGoldrick, Gerson e

Petry (2012). De acordo com Fonseca (2005), as camadas populares consideram a rede extensa de parentes como família, ao passo que as camadas médias e altas tendem a uma noção de família nuclear, restrita a pais e filhos. É possível que essa concepção também tenha influenciado na avaliação das assediadas sobre com quem compartilhariam a experiência.

Através do compartilhamento da situação, as participantes identificaram que outros membros da família nuclear haviam passado por **histórias semelhantes** no trabalho. Elas relataram ter conversado sobre isso com esses familiares. A irmã de P1 identificou que ela mesma e a irmã gêmea já passaram por situações desconfortáveis no trabalho, mas que não se prolongaram por muito tempo.

No caso de P2, ela relatou que contou para a sobrinha (da família de origem do marido), pois identificou que ela estava passando por uma situação negativa no trabalho:

Ela tava trabalhando numa empresa, numa clínica, então ela começou a falar pra mim sobre algumas situações e eu falei pra ela "Olha, isso é assédio moral" e aí eu acabei expondo pra ela toda a situação que eu passei sabe? Que eu tava passando porque ela começou a me falar umas situações que tava bastante esquecida, que estavam incomodando ela porque ela ficava cometendo erros no trabalho, porque tinha um supervisor que ficava pegando no pé dela e contando e eu acabei expondo pra ela que isso era assédio moral e tudo mais, e que a minha experiência não era nada boa com relação a isso. Eu falando pra ela, eu percebi que ela se identificou bastante comigo. (P2)

A irmã de P4 também vivencia situações estressantes no trabalho e P4 relatou que compartilharam alguns aspectos dessas experiências:

A minha irmã sofre problema no trabalho dela também, então a gente divide um pouco. (P4)

Nas famílias 2, 3 e 4, salienta-se um aspecto que apareceu nas entrevistas: os maridos relataram ter sofrido humilhação frequente,

pressão para atingir metas, realização de atividades fora do horário de trabalho, violência verbal e outras atitudes que caracterizam assédio moral no trabalho.

Na organização em que o marido de P2 trabalhou anos antes, foi submetido a situações de cobrança excessiva e violência verbal diária:

Eu tive, há dois empregos atrás... Você não tava grávida ainda, né? Foi quando eu trabalhava na cervejaria. Era muita cobrança, mas não era assim só comigo. Eu era vendedor na época, então era com 20 vendedores. Chegava o coordenador, aquele gerente que chegava xingando já a gente. Gritava com todo mundo e xingava. Aquilo lá sim, aquilo lá foi feio, mas foi pouco tempo. Não fiquei lá. Até os outros colegas, quando a gente saía da reunião de vendas, em vez de apoiar a gente e motivar pra quando ir pra rua oferecer o produto, aí o cara chega xingando: vocês são isso, são aquilo. E é assim né, ninguém fala nada. (Marido de P2)

No caso da família 3, o assédio para P3 e o marido foi proveniente da mesma agressora, a diretora da escola e por colegas. O marido de P3 trabalhou por 2 anos na mesma escola em que ela trabalha até o momento e sofre assédio moral. Antes dessa escola, em seu outro emprego, também ocorreram humilhações, constrangimentos, pressão por produtividade e sobrecarga de trabalho. Como a escola havia sido o trabalho mais recente, o casal relatou com mais detalhes essa experiência:

E na minha escola, quando ele trabalhou lá, por exemplo, ele ia fazer essa cobrança dos professores e também sofria, na hora de resolver o conflito, ela fazia uma acareação. Em vez de resolver assim numa boa. (P3)
Em vez de ela dizer: "Oh professor, você tem essa responsabilidade..." Não, os dois juntos vão conversar. Só que teve uma vez que aí aconteceu comigo, a P3 nem tava sabendo da história toda. Ela me confrontou com um grupo inteiro de professores. Ela me puxou

pra conversar na sala dos professores. Eu pensei que tinha uma reunião, pra passar algum aviso, alguma coisa assim. E aí, na verdade era o seguinte: A posição das pessoas era todo mundo em U, a direção no meio e eu fiquei aqui (demonstrou que era na outra ponta). [...] Outra vez teve uma professora que chamou a atenção lá porque teve uma situação que eu não fui ajudar ela. Olha, bem os termos que ela falou: "Tu tinha que ter levantado essa "busanfa" da cadeira pra ter vindo fazer o que eu te pedi". (Marido de P3)

Dos 3 casais entrevistados e que também sofreram com atitudes hostis e abuso de poder em seus respectivos trabalhos, o marido de P4 foi o que detalhou mais a vivência de assédio moral, talvez, porquê nunca havia compartilhado isso anteriormente. Ele trabalhava em uma estatal, que depois foi privatizada. Sofreu humilhações, pressão e sobrecarga durante anos, em diversos momentos, mas, o fator identificado de maior importância para esta categoria diz respeito ao assédio moral sofrido pouco antes da transferência para Santa Catarina e após a mudança, pois foi em decorrência dessa mudança que P4 passou a trabalhar no local em que foi assediada e que relatou nesta pesquisa:

Bom, o que é assédio moral eu sei porque eu sofri assédio moral. Eu trabalhava em empresa privada e acho que tudo que é privado, em determinado momento, existe um assédio moral. Assédio moral é um negócio complicado porque, na minha situação, em função do meu trabalho na época, quando a gente veio pra Santa Catarina, por exemplo, eu não tive escolha. O que foi colocado pra mim pela empresa, foi o seguinte: Ou tu vai pra Santa Catarina, ou tu tá na rua. O cara forçando eu fazer uma coisa. Eu tinha que mudar eu, minha esposa, meus filhos, tudo pra uma nova cidade, pra começar tudo de novo e etc, etc, etc, tudo por uma estrutura empresarial. O que eu mais sofri, foi quando eu vim, porque eu não tive opção de escolha.

É assim, você vai. Enquanto os outros que trabalhavam comigo tiveram, eu não tive. Aí eu achei que fizeram uma sacanagem comigo, entende? Aí somou isso, e aí depois veio a questão da P4. Aí realmente, a vida ficou meio complicada, né? [...] Depois aqui me colocaram em umas situações... Eu cheguei aqui sem cargo, eu não era mais coordenador. Eu cheguei aqui e disseram: "Você vai trabalhar como peão, cara". (Marido de P4).

Neste momento, P4 demonstrou-se surpresa diante do relato do marido, pois não sabia que ele havia sofrido assédio moral no trabalho:

Eu não sabia disso assim. Eu nunca tinha pensado no lado dele assim, de certa forma você também sofreu uma forçação de barra pra vir pra cá, mas só que eu não via isso como um assédio moral, no sentido assim... (P4).

Dois anos depois da transferência do marido de P4 para Santa Catarina e a vinda do restante da família, a organização em que ele trabalhava foi privatizada e o centro de gerência foi transferido para outro estado. Novamente, a mesma condição foi estipulada, ou ele ia, ou seria demitido. Feitas as considerações entre o casal, optaram por permanecer morando no local, o marido de P4 foi demitido e ela continuou na organização em que trabalhava.

É oportuno ressaltar que os aspectos referentes ao assédio moral sofrido pelos maridos não foram foco da entrevista, mas principalmente nas famílias 3 e 4, as histórias de trabalho dos maridos estiveram presentes no decorrer de toda a entrevista. Optou-se por ressaltar esses dados, pois pôde-se perceber que de alguma forma o fato de terem sido submetidos ao assédio moral em seus respectivos trabalho pode ter colaborado para que os parceiros pudessem entender o sofrimento do outro, ou para fortalecer a resiliência familiar, como salientou Walsh (2005), sobre períodos estressantes para a família.

A partir dos relatos, também foi possível compreender, inicialmente, a dificuldade que os casais passaram, pois como destacou Hirigoyen (2001), o sofrimento que acomete a vítima de assédio é tão intenso que ela fica auto-centrada e torna-se difícil manter-se atenta às

pessoas próximas. Como já foi apresentado anteriormente, P4 por exemplo, descreveu que não podia contar para o marido o que estava acontecendo no seu trabalho, pois ele reagia dizendo para voltarem para Brasília. Considerando que ambos estavam em contextos de trabalho que os submetia frequentemente a humilhações, pressões exacerbadas e ameaças, pressupõe-se que seria difícil o marido de P4 ter se disponibilizado de maneira diferente para apoiar a esposa, considerando que ele também estava sendo assediado e que, na percepção do casal, toda a situação estava acontecendo devido a uma decisão do trabalho dele. P4, por sua vez, estava tão envolvida com seu próprio sofrimento que sequer conseguiu propiciar espaço para que seu marido pudesse compartilhar a vivência de assédio moral em seu trabalho, além de que o marido relatou não querer preocupá-la com isso. No caso de P3 e seu marido, ambos trabalharam na mesma escola e o marido de P3 relatou que teve contato com a mesma diretora, então sabia do que ela era capaz e os absurdos que cometia com os funcionários. O fato de ter compartilhado do mesmo ambiente de trabalho e ter sofrido as humilhações por parte da mesma pessoa pode ter colaborado para que o marido de P3 compreendesse inicialmente o sofrimento a que P3 estava sendo submetida. Mesmo assim, como ele possuía vínculo de emprego temporário, já havia saído e estava trabalhando em outro local e dizia para P3 que devia fazer o mesmo. Como ele conhecia a realidade do local e havia optado por sair, esperava que a esposa tivesse o mesmo posicionamento. O marido de P2 também havia sofrido situações de humilhação com violência verbal intensa na organização em que trabalhava anteriormente e estimulava a esposa para que buscasse por outro local para trabalhar, principalmente depois que souberam de sua gravidez, momento em que tinham mais alguém com quem se preocupar.

As pesquisas apontam que as mulheres procuram mais por ajuda médica e psicológica (Heloani, 2003b; Martins et al., 2012). Como no caso dos maridos de P2, P3 e P4, que não relataram para outras pessoas o que ocorreu com suas esposas, e especialmente o marido de P4, que não havia compartilhado com ninguém até o momento da entrevista sobre sua vivência de assédio moral, pode-se considerar que “no caso masculino, tornar pública a humilhação equivale a admitir a impotência diante dos fatos” (Heloani, 2003b, p. 60), o que coloca em cheque a obrigação social que os homens têm em ser “inabaláveis”.

Considerando os resultados apresentados nesta subcategoria sobre o compartilhamento da vivência de assédio moral no trabalho, destaca-se que os participantes relataram sobre a banalização do assédio moral no trabalho para seus familiares e foram identificadas histórias semelhantes,

o que mostra que outros membros da família sofrem situações características de assédio moral no trabalho e possivelmente outros membros de gerações anteriores também tenham sofrido situações de violência e violação de direitos trabalhistas durante seus anos de trabalho. O assédio moral no trabalho, fenômeno antigo, mas recentemente estudado, pode ter sido vivido há vários anos como algo natural para essas famílias, o que pode auxiliar a compreender a dificuldade de todos os entrevistados em compartilhar com os familiares assim como para buscar alternativas que auxiliassem a “sair” do contexto de assédio.

6.3.2.2 Subcategoria 5.2 – Tarefas de cada etapa do ciclo vital familiar

A subcategoria sobre as **tarefas de cada etapa do ciclo vital familiar** descreve quais foram as repercussões do assédio moral para cada fase do ciclo vital familiar (Cervený & Berthoud, 2010), com base nas famílias entrevistadas. Percebeu-se repercussões específicas nas diferentes etapas e serão utilizadas as que estiveram mais vinculadas à experiência das vítimas do assédio moral.

A família em **fase de aquisição** está na primeira fase do ciclo vital familiar, que inclui a formação do novo casal, a chegada do primeiro filho e a família com filhos pequenos. Casais jovens, como no caso do casal da família 2 (P2 e seu marido) tem preocupações relacionadas a aquisição de bens materiais, à formação profissional e ao desenvolvimento da carreira, assim como lhes cabe ter que se dedicar para construir uma relação em que definam seus papéis (Berthoud & Bergami, 2010).

No caso da família 2, o casal estava no início de sua união enquanto marido e mulher quando as ocorrências de assédio moral começaram a acontecer no trabalho de P2. Conforme Berthoud & Bergami (2010), esse momento caracteriza ainda o período de formação de um casal, permeado pela história de cada um, crenças, expectativas, valores, etc. O casal relatou sobre as dificuldades relacionadas ao trabalho de P2 e como conviveram com a situação:

*Foi bem no começo do casamento que começou a acontecer, né? Então até era mais tranquilo, porque a gente saía muito, ia pra barzinho, eu, ela, as amigas. A gente sempre tentava não ficar muito dentro de casa, tentava se distrair bastante. (Marido de P2).
É, mas mesmo assim, a conversa era sempre em torno disso, sabe? A gente até programava*

que quando saísse, não ia falar sobre o assunto. Só que falava. Como se fosse um furacão que tava ali, levando tudo. (P2).

A partir do depoimento, cabe ressaltar que o marido de P2 pareceu esforçar-se para que os problemas do trabalho não fizessem parte da rotina e da dinâmica deles, buscando não tocar no assunto e utilizar o tempo para diversão com amigos. De acordo com P2, não havia o que ser feito, o assédio moral no trabalho estava sempre presente nos encontros. Além de P2 e o marido terem dado início a um novo subsistema conjugal, aproximadamente 1 ano depois, P2 engravidou.

Segundo Carter e McGoldrick (1995), a chegada de novos membros propicia, necessariamente, uma nova adaptação familiar. Em meio a essa nova adaptação, observou-se que P2 esteve em contexto de assédio moral no trabalho durante a gestação de seu primeiro filho e evidenciou-se um sentimento de preocupação e impotência do casal para proteger seu bebê do estresse que ele acompanhava ainda na barriga da mãe. O casal relatou dificuldades que enfrentaram durante a gestação e após o nascimento do bebê:

Então, ela chegava, ela chegava triste, ela chegava mais quieta. Às vezes, chorava bastante. Fiquei preocupado, quando ela vinha pra casa chorando... Às vezes, ela me ligava na metade do expediente pra vir buscar ela. Tudo isso. Assim, a gente tentava conversar, né? Acalmar ela... Eu tinha que sair do que eu tava fazendo, do trabalho...era complicado. Ela acordava chorando de madrugada ou não conseguia dormir, aí eu levava ela no pronto-socorro. (Marido de P2) Eu falei pro meu marido que a maior felicidade minha foi quando eu peguei meu filho no colo, saudável (choro). Eu falei: "Obrigada Deus, obrigada". Porque acho que pra uma mãe não tem uma coisa melhor do que ver seu filho bem. Até alguns tempos atrás, teve uma situação assim, eu falei pro meu marido: "Meu Deus amor, olha aqui..." Porque meu filho sentou na cama e começou a chorar, chorar, chorar. Eu me vi nele. A

mesma forma que eu fazia quando eu tava grávida dele, de às vezes eu sentar na cama e começar a chorar enlouquecidamente e não parar, ele tava fazendo aquilo lá igual. Daí eu pensei: Será que não é uma coisa que ele transferiu? Porque a gente sabe que algumas coisas que são vivenciadas na gestação, elas passam. Tanto que tem uma musiquinha que eu colocava quando ele tava agitado, que hoje eu coloco pra ele dormir. É tiro e queda, eu coloco e ele dorme. Daí eu olhei aquilo lá e pensei: Será que isso não foi causado por ela? Então é isso que eu fico pensando. (P2)

A partir do exposto pelo casal, nota-se que a gestação de P2 foi atravessada por momentos de angústia, tristeza e choro. É evidente a preocupação de P2 diante da violência indireta que o bebê sofreu enquanto estava em seu ventre. Também está presente o medo de que ele possa ter alguma “sequela” diante do que aconteceu. Ela relatou que o marido apoiou-a em diversos momentos e que isso foi fundamental para que ela conseguisse se acalmar. Sobre o apoio da família nessa fase, Caldas (2007) destacou a história de uma das entrevistadas que estava grávida durante a vivência de assédio moral no trabalho e teve diversas complicações na gestação. A mãe precisou se mudar e morar um tempo com ela e o companheiro também apoiou em diversos momentos.

Com relação ao assédio moral cometido contra mulheres grávidas, Santos e Santos (2008) destacam a existência de organizações cuja cultura estimula esse assédio. No estudo de Invitti (2012), as trabalhadoras comunicaram sobre a gravidez e logo em seguida passaram a receber tratamento hostil. De acordo com Gosdal, Soboll, Schatzmann e Eberle (2009), o tempo de licença e os custos com os afastamentos para a organização são motivadores para as manifestações de assédio moral com gestantes. Após o nascimento do bebê e retorno ao trabalho também incomodam as saídas antes do encerramento do expediente para buscar o bebê na creche, além das faltas para cuidar do filho doente (Hirigoyen, 2008).

Em meio a essa fase de transição, sentimentos de raiva e busca por vingança estiveram muito presentes na maternidade de P2:

Eu preciso estar bem pra que essa pessoa também esteja bem. E as coisas que fazem,

mesmo que não atinja diretamente, mas você fica indignada, que é o que aconteceu comigo, porque não foi diretamente direcionado pra ele, mas eu sei que afetou. Eu sei, porque quando eu chegava próxima do trabalho, ele ficava agitado. É com isso que eu ficava mais indignada. Eu pensava: "Filha da puta, maltratou meu filho desde o ventre", por isso que eu não consigo perdoar, entendeu? Eu penso: Acho que se fosse só comigo, de repente, eu conseguiria. Sabe aquela coisa maternal mesmo? De virar uma leoa e tudo mais? Eu acredito que se fosse só comigo seria possível, porque algumas coisas que aconteceram anterior a isso, eu consegui. Mas isso eu não consigo. Não consigo. (P2).

A partir do relato de P2 e do tom de voz utilizado nesta parte da entrevista, pode-se compreender a raiva que ela sente da assediadora por ter maltratado seu filho. A entrevistada afirma que não é capaz de perdoá-la. A condição de ter se tornado mãe e agora ser responsável por outro ser pode ter despertado em P2 um sentimento de preocupação e obrigação de cuidado muito grande. Para P2, existe a necessidade de criar um filho pequeno e as dificuldades quanto à sua irritabilidade ao chegar a casa, depois de mais um dia de trabalho no qual foi desrespeitada. Ela relatou outra situação pertinente a situações inerentes a esta fase do ciclo vital, como vê-se no relato:

Eu passei por uma situação de bater o carro, que eu tinha até comentado com o meu marido. Eu tava tentando tirar ele do peito e mais a situação no trabalho tava me deixando muito estressada e daí eu acabei batendo o carro. Graças a Deus foi uma batidinha de leve, que não trouxe nenhum dano, mas eu até falei pra ele, foi um alerta que tipo falou assim "para um pouco que você tá precisando". (P2).

Poucos dias antes da entrevista familiar, o filho de P2 havia completado um ano de idade. A entrevistada relatou sobre situações de

preocupação com a alimentação do bebê e a tentativa de parar com a amamentação, as noites mal dormidas e a preocupação com esse momento. Cabe refletir a que situações as gestantes e novas mães podem ser submetidas devido ao estresse que vivem no trabalho e que repercute para o meio familiar. P2 sequer queria contar para os colegas de trabalho que estava grávida para não sofrer mais represálias e para que sua condição de gestante não fosse utilizada para excluí-la das atividades. Ela relata que escondeu enquanto pôde, até um dia em que passou muito mal por falta de ventilação no trabalho e quando percebeu já tinha contado sobre sua gestação. Caldas (2007) identificou que as mulheres grávidas estão ainda mais sujeitas ao assédio moral, pois não podem ser demitidas (em organizações privadas).

O nascimento do primeiro filho é um dos acontecimentos mais desafiadores da vida dos pais. É o primeiro filho que confere ao homem e a mulher o papel de pai e mãe (Cervený & Berthoud, 2010). Como Carter & McGoldrick (1995) salientaram, as recompensas dessa transição são maravilhosas e intensas, mas também estão presentes as ansiedades, preocupações e conflitos.

Há dificuldades inerentes ao período de transição desta fase, que também é considerada uma crise do ciclo vital. Se por si só a gestação e o nascimento de um novo bebê caracterizam um momento de crise, com o adicional de um estressor imprevisível (o assédio moral no trabalho), a transição e a adaptação à nova fase são ainda mais difíceis, como foi possível identificar no relato de P2 e seu marido.

A etapa seguinte do ciclo vital corresponde à família em fase adolescente. Mesmo que distante da fase anterior, corresponde ao momento em que a família começa a viver a adolescência dos filhos e a geração mais velha passa a exigir um pouco mais de atenção. A relação conjugal passa a ter um novo foco, bem como os aspectos profissionais passam por uma reavaliação. Os pais preocupam-se com os filhos quanto a questões referentes a sexualidade, estudos e formação profissional (Luisi & Cangelli Filho, 2010).

Na família 3, cujas obrigações desenvolvimentais correspondem a esta etapa, identifica-se a presença de um filho adolescente (21 anos) e um filho pequeno (7 anos). O casal relatou preocupações com o aprendizado do filho pequeno, com o pagamento das despesas de moradia e alimentação para que o filho adolescente de P3 pudesse estudar, já que seu ex-marido estava desempregado há alguns meses e não era possível contar com sua renda para este fim. Além destas questões, tinham de manter-se organizados financeiramente para efetuar o pagamento da casa que havia sido financiada. A família 3 convivia com

a dificuldade de organização para conciliar o trabalho de ambos os parceiros com a vida escolar do filho pequeno, o que inclusive fazia com que ele permanecesse estudando na escola em que a mãe, P3, sofria assédio moral. O casal relatou como todos tentam colaborar com as atividades da família:

A gente organiza a rotina assim, como ele estuda ali, acaba a aula... Eu tô fazendo seis horas corridas, né? [...] E aí quando acaba o expediente dele (do marido) da manhã, ele vem, pega nosso filho quando termina a aula e aí almoça com ele, fica um pouquinho na escola dele, até que eu acabo o meu turno às duas horas, duas e meia. Aí eu saio da minha escola, vou na escola dele, pego o nosso filho e venho pra casa. [...] No início do ano teve um monte de vezes assim que eu me senti muito sobrecarregada também, sabe Priscila? Porque daí era toda essa pressão do trabalho, em casa, tomar conta da casa, alimentação, roupa, o pequeno, né? Preocupações como meu outro filho também, o mais velho. (P3)

O mais velho ajudou ela a fazer várias vezes trabalhos em função da escola, isso no período de férias. (Marido de P3)

Como eu te falei, a gente pensou em ir morar com ele, ele tá fazendo faculdade. Essa nossa possível mudança pra ele voltar a morar com a gente também me faria bem, tem tudo que me preocupo com ele também. Ele tá estudando, faz faculdade. O pai dele agora tá desempregado e não tá podendo ajudar com os custos, aí essa é outra preocupação que eu tenho. (P3)

Como exposto pelo casal, a fase em que se encontram com um filho adolescente também inclui um filho pequeno, o que gera mais preocupações e maior necessidade de organização. P3 pôde contar em diversos momentos com a ajuda do filho adolescente para realizar as atividades de seu trabalho. Neste caso, ressalta-se o quão devastador pode ser o assédio moral no trabalho e a pressão por produção, para dar conta

da demanda, das atividades novas que sempre são passadas para P3, sem que ela tenha tempo para concluir as anteriores. O trabalho é tão extenso que o marido e o filho adolescente precisaram colaborar durante as férias para que fosse possível realizar a atividade que havia sido solicitada. No caso de levar o trabalho para ser feito em casa, com o auxílio do marido e do filho, ou de ficar mais tempo na escola além do expediente, acontece o que Goulart Junior et al. (2013) destacaram: o alongamento da jornada de trabalho diminui o contato do indivíduo em seu ambiente familiar. Mesmo que estejam juntos, trabalhando, os momentos de descanso em família ficam comprometidos. Esse é um exemplo de como o trabalho é usado para explorar o trabalhador e tratá-lo como se apenas sua força produtiva fosse importante, nada mais.

Não obstante, de acordo com Luisi e Cangelli Filho (2010), nesta fase com filhos adolescentes, em geral, o casal encontra-se na meia idade e a noção de que o tempo passa rápido torna-se mais presente. As crises dessa etapa estão relacionadas com a preocupação com a aparência e muitas vezes, as mães e os pais dos adolescentes tentam manter-se jovens e investem no cuidado com o corpo. No relato de P3 pode-se perceber a frustração de ter deixado de se cuidar, principalmente nos momentos em que a sobrecarga no trabalho foi mais intensa:

Tinha perdido em torno de 16 quilos e com o assédio eu vejo que era muito aquela coisa de ansiedade na hora de eu me alimentar do que se eu tava com fome. Agora, olhando pra trás, eu vejo que todo esse ambiente contribuiu mesmo pra que eu não conseguisse manter o meu peso, pra que eu não conseguisse fazer uma atividade física que eu gostaria de fazer. E até os cuidados pessoais, quando tu vê, tu já não faz a unha, não cuida do teu cabelo, vai atingindo tua auto-estima, na hora de se arrumar tu já não te arruma como te arrumava antes pra sair. Um pouquinho aqui, um pouquinho ali, vai te afetando muito, muito mesmo. E nem sempre a gente se dá conta disso. (P3).

Outra tarefa desta fase inclui cuidados iniciais com os pais, que estão envelhecendo. No caso desta família, a mãe de P3 teve um problema de saúde e P3 solicitou afastamento do trabalho para que pudesse auxiliá-la.

Em meio à realização das tarefas desta fase, aos cuidados com o filho pequeno; às preocupações com o filho adolescente, além de auxiliá-lo a tornar-se independente e aprender a tomar suas próprias decisões; preocupações com seu bem-estar e aparência; com a necessidade de auxiliar a mãe; os conflitos com o marido; à impossibilidade de planejar férias sem certeza de que poderiam ser aproveitadas pela família; à sobrecarga de trabalho e ao esgotamento resultante de anos sendo assediada moralmente, P3 demonstrou-se esgotada.

Para a etapa seguinte, a da **fase madura**, espera-se que as mudanças estejam relacionadas à saída do primeiro filho de casa, cuidados com a geração mais velha e há expectativa de que os filhos estabeleçam uniões estáveis. Nesta etapa, já está presente a autonomia e a independência do jovem adulto quanto aos aspectos econômico, pessoal e emocional. Agora, os pais já cumpriram com seu papel de provedores, orientaram os filhos e os acolheram. Cabe a esta etapa, uma reaproximação do casal. Nesse momento, considera-se que a família já tenha cumprido com suas tarefas básicas de desenvolvimento. Agora, os pais e os filhos são adultos e cabe aos filhos diferenciarem-se (Carbone & Coelho, 2010).

No caso da família 1, P1 foi a primeira filha a sair de casa para trabalhar. Como os pais de P1 são divorciados, e P1 tinha se aproximado muito da mãe após o divórcio, foi um período difícil para a família. P1 foi aprovada em um concurso público que conferiu à família melhoria na condição financeira na qual se encontravam:

Quando o papai e a mamãe se separaram, a P1 em pouco tempo teve que mostrar resposta financeira, porque ela era a mais velha e ela que já tinha, tava próximo à se formar. Então assim, ela assumiu pra si a responsabilidade e eu posso dizer que foi com maestria, porque ela conseguiu lograr isto num concurso num tempo muito breve, num concurso muito difícil e financeiramente ela acabou bancando toda a família. (Irmã de P1).

No caso de P1, ela é responsável por sustentar financeiramente a família, até mesmo o pai e a irmã caçula (por parte de pai), de forma indireta. P1 mudou-se de sua cidade para outro estado quando tomou posse do cargo que ocupa atualmente. As transferências para outros estados foram a critério da organização e P1 sempre acatou. Essas

transferências também colaboraram para que P1 não se dedicasse a relacionamentos, pois sabia que poderia mudar-se em pouco tempo. O primeiro trabalho, morar longe dos pais e ter que sustentar a família foram grandes responsabilidades dessa etapa do ciclo vital, que inclui o início da carreira do jovem adulto e a elaboração de planos profissionais.

A irmã de P1 relatou sobre a preocupação que elas tem com os pais, pois o pai está desempregado e a mãe trabalha, mas têm problemas de saúde. Todos os aspectos que envolvem o contexto fora do trabalho, como a família, por exemplo, geralmente ficam de lado quando se pensa em encontrar motivos que justifiquem porquê uma pessoa, no início de sua carreira, submete-se ao assédio moral no trabalho. De alguma forma, essa responsabilidade de sustentar toda a família contribui para que ela permaneça no trabalho sob condições de violência laboral.

Evidenciou-se que, para P1, o fato de ter uma relação de proximidade com as irmãs, também adultas, e poder contar com elas para desabafar foi um aspecto importante para enfrentar as dificuldades que estava vivendo no trabalho. O caso de assédio de P1 nesta etapa do ciclo vital possibilitou perceber que, como salientaram Carbone e Coelho (2010) a ambivalência dos pais quanto a continuar tentando resolver os problemas pela filha ou deixar que ela resolvesse sozinha as dificuldades que estavam aparecendo no trabalho, apenas orientado-a: quando o pai de P1 soube do ocorrido, queria vir para Santa Catarina para ajudá-la a resolver o problema; a mãe de P1, que estava com ela em uma das viagens quando suas férias foram interrompidas, queria que a filha voltasse para resolver o problema; e a irmã que participou da entrevista, queria que P1 continuasse a viagem. Cada um dos membros possuía uma opinião diferente e cabe ao jovem adulto negar aos pais e tomar suas próprias decisões.

Ainda que com todas essas preocupações, ressalta-se que dentre as entrevistadas, P1 era a única solteira e de acordo com Willi (1995), o mundo das pessoas não casadas é menos definido e mais livre, o que pode permitir a realização de mudanças com menos rompimentos em situações de alto nível de estresse, por exemplo.

A família 4 estava vivendo a **fase última**, envolvida com filhos adultos e preocupação quanto a permanência deles no mercado de trabalho, com a aposentadoria do casal e cuidados dos pais idosos. De acordo com Silva, Alves e Coelho (2010), é nesta fase que os vínculos com o trabalho formal se rompem. São aproximadamente 30 anos de uma relação que acaba, gerando um sentimento de luto. A fase da aposentadoria representa também a possibilidade de tempo livre, que vem acompanhado de angústias. O indivíduo deixa seu status de trabalhador

“produtivo” e pode sentir-se menos valorizado pela família e pela sociedade.

Algumas pessoas aposentam-se mais cedo, pois iniciaram a trabalhar ainda jovens, o que pode ser percebido no casal da família 4. Quando mudaram-se para Santa Catarina há 9 anos, a família passava pela fase madura do ciclo vital e as preocupações com o desenvolvimento na carreira e a estrutura financeira para arcar com os gastos de estudos dos filhos ainda eram prioridade. A vinda da família foi permeada por ocorrências de assédio tanto para P4 como para seu marido. Ao longo desses anos, a família enfrentou o assédio e os desabafos de P4, as preocupações com a instabilidade no trabalho de P4 e do marido, a saída do marido da organização, o retorno para trabalhar em outra área e posteriormente a aposentadoria oficial:

O primeiro ano foi muito difícil. O primeiro e o segundo anos foram muito difíceis pra mim. Aquilo que eu te falei, eu tinha um planejamento e eu tive que abdicar desse planejamento, mudar tudo. Mas depois, aí eu comecei a dar aula, comecei a ver outras coisas. (Marido de P4).

Além da reorganização que a transição exigiu e as dificuldades no trabalho de P4, o casal precisou começar mais uma tarefa desta etapa, a responsabilidade com os sogros de P4:

Aí tinha os pais dele, né? (P4)
Aí tinha outro fator complicador. (Marido de P4)
Eu, ele e os meninos, tudo bem. Mas aí como você faz com a vida de mais duas pessoas, né?
E com muita idade. (P4)

O cuidado com a geração mais velha passou a ocupar tempo significativo no cotidiano da família. P4 relatou que o bem-estar dos sogros também foi um aspecto avaliado na possível mudança de Santa Catarina para outro estado, novamente em função do trabalho do marido, que também lhe ofereceria a possibilidade de voltar para “o seu cargo”, mas optaram por permanecer.

Atualmente, o marido de P4 já está aposentado e faltam aproximadamente dois anos para que ela possa se aposentar. Pode-se perceber que hoje eles estabelecem outra relação com o trabalho:

Hoje eu acho que a gente tá mais relaxado, né? A nossa situação já é bem diferente. Falta pouco tempo pra P4 se aposentar, eu já me aposentei. Então a gente já tem uma situação hoje bem mais estável. (Marido de P4)

É, a minha aposentadoria também começou a ficar mais perto. Eu já fico numa zona de conforto mais segura, imagina se a organização vai pegar uma pessoa que tá pra se aposentar e vai fazer ela voltar, né? (P4)

A ocorrência do assédio moral no trabalho perturbava há anos a vida de P4 e sua família, mas a proximidade temporal da aposentadoria parece ser vista pelo casal como a solução para o problema, liberando-a da violência diária, como aconteceu quando o marido saiu da organização que trabalhava anteriormente.

Percebeu-se que, para a família 4, a fase última incluiu momentos de transição bastante críticos que exigiram avaliação detalhada sobre a manutenção da estrutura familiar em detrimento de escolhas profissionais. Na pesquisa de Antunes (2014), que incluiu casais para investigar sobre as repercussões da aposentadoria para a dinâmica relacional familiar, verificou-se que a aposentadoria apresenta desdobramentos no contexto familiar e atinge a todos os membros, como pôde-se verificar com relação ao assédio moral no presente estudo. Em trabalhadores que sofriam assédio moral no trabalho, próximo da fase de aposentadoria, a vida longe da organização pode ser ainda mais difícil, conforme constatarem Caldas (2007) e Fraiman (2010).

Coube a esta subcategoria identificar as repercussões do assédio moral para a família em cada uma das fases do ciclo vital familiar. A partir do exposto, evidenciou-se a importância de descrever o momento do ciclo de vida de cada uma das famílias das mulheres assediadas para compreender as dificuldades e potencialidades nas diferentes fases em que a família pode ser submetida a estressores externos. Conforme foi mencionado na introdução, os modelos sobre o ciclo vital da família não incluem aspectos referentes ao trabalho como possíveis estressores, apenas Silva, Alves e Coelho (2010) apontam a aposentadoria como um período de crise. Antunes (2014), a partir de sua pesquisa com trabalhadores aposentados, avaliou a aposentadoria como um estressor no ciclo de vida. Considerando a discussão realizada para apresentação desta categoria, destaca-se que o assédio moral no trabalho também é um

estressor imprevisível no ciclo de vida da família. As fases de transição do ciclo de vida tendem a apresentar maior nível de estresse (Carter & McGoldrick, 1995; Cervený & Berthoud, 2002) e quanto maior ele for, mais difícil será para a família enfrentar os desafios de cada etapa, que se tornam ainda mais difíceis com um estressor adicional: o assédio moral no trabalho.

Tomando o conjunto de dados apresentado nesta subcategoria, avalia-se que, para cada fase do ciclo vital familiar, ainda que com algumas questões que se sobrepõem, as repercussões do assédio moral no trabalho apresentam-se com especificidades. Identificou-se que as mulheres, ao desempenhar suas várias funções nos diferentes subsistemas (Minuchin, 1982) como filhas, esposas, mães, tias, primas, trabalhadoras e vítimas de assédio moral no trabalho, tiveram que lidar com mudanças objetivas e subjetivas diferentes em cada uma das fases. As demandas da família nuclear mostraram ocupar mais a vida das entrevistadas, mas os valores familiares apareceram como fator decisivo na hora de escolher permanecer no trabalho, compartilhar a vivência com a família nuclear e poucos membros da família extensa, assim como dedicar-se para manter a estrutura familiar.

6.3.2.3 Subcategoria 5.3 – Organização da família durante o assédio moral no trabalho

Esta subcategoria tratou da organização da família durante o assédio moral no trabalho e buscou descrever como as famílias viveram esses anos. As **mudanças na rotina** foram identificadas das famílias, embora alguns participantes, quando questionados, afirmaram que não havia ocorrido mudanças. As mudanças incluíram desde situações referentes à organização do tempo e casa, tempo utilizado para o relato do “assédio do dia” quanto aos filhos serem envolvidos em atividades do trabalho e à consultas médicas frequentes:

Eu lembro que a P1 chegava e eu tava estudando. Normalmente eu estudo, faço aula, alguma coisa em casa. Aí ela chega, senta no sofá, não percebe que eu tô estudando, ou então percebe mas tá precisando falar. E ela começa a falar, aí tem hora que eu paro, volto e aí quando eu vejo passou a tarde e eu não rendi, não fiz nada. Só falando sobre o trabalho. (Irmã de P1)

Eu ficava muito nervosa, chorava, fui bastante no médico enquanto tava grávida. Aí meu marido tinha que ir comigo. Levar, buscar, de dia, de madrugada. [...] Eu não conseguia dormir, né? E ele dormia. (P2)

Sim, né? Eu também tinha que acordar cedo no outro dia, trabalhar. (Marido de P2).

Dava uma inveja, sabe? Que ódio. Ele deitava e dormia, eu não. Queria acordar ele (risos). (P2)

Sim, porque várias vezes eu ainda tinha que sair do trabalho pra ficar com ela. (P2)

No caso da família 3, aspectos referentes à limpeza e realização das atividades domésticas foram mencionados:

Uma coisa que eu sempre adorei, ver televisão. Ficar sentado no sofázinho, quietinho, vendo televisão, e eu estar ali vendo e a P3 me xingar porque eu tava ali quieto. Pô, me xinga porque eu to fazendo alguma coisa errada, não porque eu to quieto. E de eu me irritar com ela, porque eu sou mais pavo curto também, por coisas banais, sabe? Eu reconheço que eu deveria ter sido mais tolerante numas coisas. (Marido de P3)

Ele chegava em casa, se desligava do trabalho, das coisas, e eu ficava naquela agonia assim: tem que estender roupa, tem que limpar a casa, tem que fazer comida, tem que... né? Tipo, eu não conseguia. Tudo aquilo que tava acontecendo no meu trabalho... Eu olhava pra ele sentadinho ali e eu sentia até uma certa inveja, porque eu queria poder me permitir sentar um pouquinho e relaxar, assistir alguma coisa que eu gostasse na televisão. Mas tava sempre muito na correria, e às vezes, até aqui em casa mesmo, pensando nas coisas do trabalho, tudo

que eu tinha que fazer, qual era a melhor forma de fazer isso ou fazer aquilo. (P3)

Além de aspectos referentes à organização da casa, relatou a seguinte situação:

[...] já era conhecida dos seguranças da escola que trabalhavam até as dez da noite, de ficar com eles ali até tarde [...] (P3)

O depoimento de P3 corrobora com Goulart Junior et al. (2013), quando o autor menciona que o alongamento da jornada de trabalho diminui o contato do indivíduo em seu ambiente familiar. Quando o trabalhador estende sua jornada no trabalho, ele busca atingir objetivos relacionados à sua produção laboral e deixa de participar das atividades que fazem parte do cotidiano da família. A participante contou que chegou a ficar trabalhando na escola até a 1 hora da manhã e em diversos momentos levou trabalho para casa, quando contou com a ajuda do filho mais velho para realizá-lo.

Nas famílias 2 e 3, P2 e P3 relataram sentir inveja dos maridos, que conseguiam “relaxar” enquanto elas continuavam preocupadas com as atividades da casa, os filhos e o dia seguinte no trabalho. Pode-se supor que os maridos tenham se esforçado para manter seus momentos de descanso para que pudessem disponibilizar-se às esposas, quando fosse necessário. Para a família 4, P4 e o marido relataram que não houve mudanças na rotina da família.

Corroborando com Carter e McGoldrick (1995), esta subcategoria destacou que as fases em que a família enfrenta dificuldades, as transições do ciclo vital e os estressores predizíveis e imprevisíveis, colaboram para que ocorram alterações e novas organizações na rotina da família (Carter & McGoldrick, 1995). Observou-se que a necessidade de ajustes na dinâmica da família pode desencadear conflitos. Nestas situações, cabe aos parceiros fazerem negociações e estabelecer fronteiras que permitam a continuidade da família, a organização da vida diária e a diferenciação entre os membros familiares. Constatou-se que a reorganização da família em um período de crise exigiu a negociação de atividades da casa e a compreensão dos familiares diante do prolongamento da jornada de trabalho das assediadas.

Foram identificadas mudanças na dinâmica dos casais, que relataram usar o tempo que tinham juntos para conversar sobre o assédio moral no trabalho. Este aspecto será detalhado posteriormente, pois afetou principalmente os relacionamentos familiares.

Mudanças na rotina foram identificadas em diversos estudos que contemplaram fases de transição no ciclo vital, como: Krob, Picinini e Silva (2009) que identificaram mudanças na rotina do casal após o nascimento do bebê, Grzybowski e Wagner (2010), que apontaram mudanças na rotina após o divórcio; Antunes (2014), que identificou mudanças na rotina após a aposentadoria; Fernandes e Boehs (2013) que observaram mudanças inesperadas na rotina familiar após desastres naturais. A presente pesquisa complementa a literatura no que condiz à identificar mudanças na rotina familiar em momentos que a família se encontra sob ação de um estressor do ciclo vital, neste caso, o assédio moral no trabalho.

6.3.2.4 Subcategoria 5.4 - Relacionamentos familiares.

Esta subcategoria diz respeito aos relacionamentos familiares, incluindo as repercussões para os relacionamentos e as mudanças de padrões transacionais de relacionamento, principalmente, entre a assediada e seus familiares. Foram identificadas repercussões para: relacionamento conjugal, relacionamento com irmãos, relacionamento com filhos, relacionamentos com pais, relacionamento com a família extensa.

Como foi mencionado anteriormente, os casos de assédio vividos pelas participantes ainda estavam ocorrendo no momento em que as entrevistas foram realizadas. Para P1, o caso mais curto, é de aproximadamente 1 ano. Para P2, 4 anos, P3 são 7 anos e para P4, 7 anos. De acordo com Wendt & Crepaldi (2008) os padrões transacionais podem ser modificados ao longo do tempo, principalmente nas fases de transição do ciclo vital familiar. Nesta pesquisa, evidenciou-se que as participantes foram submetidas ao assédio moral no trabalho por longos períodos de tempo, o que contribuiu para que alguns relacionamentos tivessem seus padrões alterados mais de uma vez. Os novos padrões de relacionamento, compreendidos como repercussões do assédio moral no trabalho, foram identificados pela cor azul nos respectivos genogramas das famílias.

A partir das verbalizações dos casais, identificou-se repercussões significativas no **relacionamento conjugal** das participantes. Os estudos sobre conjugalidade têm demonstrado que os indivíduos que não foram diretamente atingidos por uma crise, também são afetados (Bodenmann, 2005; Bodenmann, Pihet, & Kayser, 2006). Diversas pesquisas fornecem evidências de que, quando sob estresse, há falta de tempo para o relacionamento; diminuição da comunicação conjugal; da qualidade da comunicação conjugal e diádica; e da satisfação conjugal.

Tratando-se das mudanças nos padrões transacionais de relacionamento entre os casais, os casais das famílias 2, 3 e 4 relataram mudanças que alteraram o padrão de relacionamento harmônico estabelecido até então. Pode-se perceber nos genogramas que para estas famílias, no relacionamento com os casais, há um símbolo em laranja que representa o relacionamento harmônico estabelecido entre eles antes do assédio moral e três símbolos em azul representando as mudanças, em sequência, dos padrões de relacionamento. Eles referem-se, nos três casos e, respectivamente, aos padrões: relacionamento distante, relacionamento conflituoso e atualmente, relacionamento harmônico.

Através do relato de P2, é possível identificar o distanciamento e os conflitos da relação e, inclusive, o medo que ela tinha de que poderiam separar-se:

Eu percebi que eu tava realmente prejudicando a nossa relação. Porque eu chegava estressada e às vezes descontava nele e até falava assim "Você tá igual a fulana" sabe, comparava, fazia comparação. Então achava que isso tava, às vezes, até afetando. Falava assim "Putz, daqui a pouco ele vai se enxer de mim e me mandar passear" porque é complicado né, você acaba levando pra casa um monte de coisa. (P2)

Foi difícil. A gente tenta mas não pode fazer nada, né? Eu lembro na época muito que eu pedia pra ela trocar de lugar. Pra quê ficar lá? (Marido de P2)

Toda vez que sai alguém ele fala "Porque você não sai também?" então quando acontece alguma situação eu chego até a não comentar porque vai falar pra mim sair e não é uma coisa que eu quero porque eu gosto do lugar onde eu trabalho. Gosto de trabalhar com o que eu trabalho. (P2)

No período entre o distanciamento, os conflitos e a posterior reaproximação, o casal da família 3 havia decidido separar-se, mas buscaram por terapia e reconsideraram a decisão. Pode-se identificar o distanciamento e os conflitos no relacionamento do casal:

E quando a gente parava pra tá um com o outro, os momentos que a gente tava só nos dois, que é quando poderia namorar ou ter uma intimidade maior, muitas vezes eram os momentos que a gente utilizava pra tá conversando, pra tá desabafando. Especialmente eu. (P3)

E isso a gente percebeu que tava acontecendo, tanto que em algumas vezes no ano passado, a gente cogitou a separação. [...] A gente decidiu se separar. Foi bem conturbado. Mas separação não vai ser solução de problema nenhum, nunca foi, pra começar. No nosso caso, não é solução. (Marido de P3).

P4 e o marido também identificaram o afastamento emocional e os conflitos que se estabeleceram entre eles:

A P4, na realidade, todo dia ela usava o divã cama e o psicólogo Marido, e todo dia, claro, bla bla bla... (Marido de P4)

E é interessante, engraçado. Agora a gente conversando aqui, aí eu me dou conta que eu não consegui perceber que pra ele também era pressão, né? E aí quando eu reclamava de alguma coisa do meu trabalho, ele falava: "Então vamo embora, vamo largar esta merda, largar tudo isso aqui, vamo embora então, voltar pra Brasília" (gritos). Aí eu parava de falar com ele e pensei: "Vou arrumar um lugar pra falar, porque eu não tinha nada, imagina, não tinha amigas, não tinha ninguém. Mudei de cidade! Mãe, pai, amigos, tava tudo em Brasília, com quem que eu ia falar aqui? E aí, foi quando eu procurei... Pra ele eu não podia desabafar, ele ficava nervoso. E aí eu não me dava conta que ele também tava sob pressão, embora a gente já tava aqui. Pra mim, eu achava que pra ele já tava tudo melhor, era eu que tava sofrendo alguma coisa lá. Então eu parava de reclamar

pra ele. Às vezes, eu queria só desabafar. Aí ele ouvia, só que ficava nervoso, dizia: "Tá, vamo voltar, você tem seu emprego lá. Eu dou um jeito, a gente acha", aí eu parei de reclamar com ele, pra não ver ele nervoso, porque a solução que ele via, era a gente então, só tinha uma solução, voltar. Pra eu não ficar sofrendo o que eu sofri aqui. Então, na época, aconteceu isso. Aí foi complicado, porque aí qualquer problema do meu trabalho eu não queria me queixar com ele porque aí ele falava "Ah, vamo embora, tá vendo..." E ao contrário, se eu visse ele infeliz, eu achava que ele tava infeliz porque eu tinha feito ele sair do emprego" [...]Então assim, é como se um se sentia culpado pela tristeza do outro. (P4)

A partir dos depoimentos dos casais, evidenciou-se que seus relacionamentos eram harmônicos, com sentimentos positivos, interesses e valores recíprocos (Wendt & Crepaldi, 2008), antes das ocorrências de assédio moral no trabalho das esposas, mas tornaram-se emocionalmente distantes após alguns anos, restringindo-se a pouco contato, mesmo que dividindo a vida diária. Posteriormente, a maneira com que relacionavam-se na tentativa de lidar com o sofrimento caracterizou um padrão de relacionamento conflituoso, que de acordo com Wendt e Crepaldi (2008) inclui atritos constantes que ocasionam ansiedades e desavenças trazidas pela dificuldade de comunicação. Recentemente os casais reaproximaram-se, caracterizando relacionamentos harmônicos.

Nos casos de P2 e P4, é possível identificar que as mulheres passaram a evitar o compartilhamento das ocorrências com os maridos, pois isso era motivo de conflitos, já que a opinião de ambos era direcionada para a troca de local de trabalho. Estes depoimentos exemplificam como as consequências da patologia da solidão (Hirigoyen, 2001) imposta pelo assédio moral, inserem-se também na dinâmica familiar. Como P4 ressaltou, ela não tinha ninguém, não tinha amigas para conversar e ao compartilharem com os maridos, “atrapalhavam” o relacionamento conjugal.

Um componente importante do relacionamento entre os casais é a vida sexual e em períodos de estresse elevado é comum que os desejos do indivíduo estejam alterados, o que acarreta na diminuição da libido. As

narrativas dos casais apontaram para a falta de libido vivida no relacionamento com os parceiros. Os casais relataram a diminuição da libido e da frequência de relações sexuais nas fases em que estiveram distantes e com conflitos. O casal da família 3 relatou:

Libido cai totalmente assim. Tu fica dois meses sem ter uma relação sexual assim. A preocupação é tanta... [...] (P3)

E é muito em respeito também, né? Vejo que ela tá cansada, que ela tá sobrecarregada, então não vou nem provocar alguma coisa nesse sentido pra não... porque eu sei que ela não vai corresponder do jeito que ela gostaria e eu também não vou gostar. E isso é recíproco. (Marido de P3)

Através desse relato pode-se verificar a consideração e o entendimento que o marido teve diante da situação pela qual a esposa estava sendo submetida no trabalho. O casal da família 4 também relatou situação semelhante:

Isso muda, isso sim. Isso não tem como. Não tem jeito. (Marido de P4)

Sim, com certeza. Tivemos altos e baixos. (P4)

Isso aí com certeza. Não tem como. (Marido de P4)

Os depoimentos dos casais sobre a diminuição da libido e da frequência de relações sexuais vão ao encontro dos dados obtidos por Caldas (2007) em sua pesquisa com trabalhadores assediados que também relataram esses acontecimentos. Esses achados sobre diminuição da libido em situações de estresse assemelham-se aos resultados de Papp e Witt (2010) que comprovaram que o estresse experimentado por um indivíduo implica custos individuais e para a conjugalidade, nomeadamente diminuição da qualidade da comunicação entre o casal, da satisfação com a relação e do funcionamento sexual.

Após algum tempo, quando ambos já conseguiam se relacionar de maneira menos estressante com o assédio moral, os parceiros foram desenvolvendo estratégias de enfrentamento e passaram a poder aproximar-se novamente, como vê-se no relato de P3 e seu marido:

Eu fiquei mais nervoso, sabe? Fiquei preocupado de eu não conseguir achar uma solução pra ajudar ela. Eu não tava conseguindo ajudar a P3 a superar alguma coisa, né? Nessas questões todas. E eu também não podia chegar lá né e dizer: Vamo, vou te ajudar aqui agora, porque eu não tinha acesso, eu nem posso fazer isso. Aí eu disse: Deixa que eu fico em casa, cuido do nosso filho, faço comida, faço tudo e tu vai lá e resolve a situação no trabalho. (Marido de P3)

Agora, agora eu vejo que a gente tá num período bom, um período de mais equilíbrio assim mesmo e mais próximo um do outro, sabe? Eu acho que nessa fase sim, sabe? Mas antes a gente teve esse afastamento todo e conflito também. Agora sim. Bem mais próximo.

Pelo menos essa é a minha opinião, não sei se é a tua também. (P3)

A gente se sentiu mais cúmplice um do outro também. (Marido de P3)

Como verificou-se nesta pesquisa e de acordo com Willi (1995), as opções individuais e a independência ficam reduzidas no casamento. As decisões em conjunto incluem também discussões, brigas e desentendimentos, assim como contribuem para que se estabeleça uma relação mais estreita entre os parceiros.

Sobre o relacionamento próximo com o parceiro, P4 relata que passou a poder compartilhar com o marido sem que a conversa o irritasse e ele se sentisse culpado pelo que estava acontecendo:

Hoje, por exemplo, tá sendo legal essa minha atitude porque hoje ele já não faz mais isso, hoje eu já posso falar pra ele, ele já não fica mais tanto irritado. Ele já tenta me acolher. Tu não fazia isso, né? Tu ficava puto. Aí eu ficava puta com ele, não queria falar pra ele. Mas aí eu já desabafei com ele essa semana, já liguei do trabalho mesmo e quando foi a

noite a gente já conversou. Aí ele já me dá umas dicas: "Oh, faz assim, faz assado... não esquentar a cabeça e tal" Então ele acaba me acolhendo, hoje fica diferente. (P4)

É o que eu falo pra ela, falta tão pouco pra ela se aposentar. Então tem que fazer os 50% político" (Marido de P4).

Aí o fato dele hoje se comportar assim, pra mim é bom. Porque aí, ele me acolhe. Antes ele não fazia isso. Aí ele era a última pessoa que eu falava desse assunto. (P4).

Olha, quando eu conheci a P4, a gente estipulou: "Vamos fazer uma parceria". Inconsciente a gente fez isso, né? Vamos fazer uma parceria e vamos embora. Quando tu faz uma parceria, é assim, vamos ter que dividir o prejuízo, o ônus e o bônus e eu acho que a gente sempre dividiu bem o ônus e o bônus. Tivemos já alguns atritos complicados? Já tivemos, mas é normal. (Marido de P4).

A cumplicidade relatada pelo marido de P3 e a parceria comentada pelo marido de P4 podem estar relacionadas ao que Willi (1995) constatou referindo-se ao fato de que os parceiros contarem um ao outro as suas vivências do dia-a-dia tem uma importância fundamental, como se algo se tornasse mais real através do compartilhamento.

No que tange as repercussões para os relacionamentos conjugais, avaliou-se que o subsistema conjugal de P2, P3 e P4, embora colocados em risco, desempenharam função de proteção diante do assédio moral no trabalho. Esse dado corrobora com Minuchin (1982), que apontou o subsistema conjugal como um fator de proteção aos estressores externos. Mesmo assim, de acordo com Bodenmann, Pihet e Kayser (2006), quando submetidos a longos períodos de estresse, os casamentos têm maior probabilidade de terminar em divórcio. Bodenmann (2005) constatou que situações de estresse tem um efeito direto sobre a saúde do indivíduo e um efeito indireto pelo seu impacto na díade conjugal. Nesta análise, evidenciou-se que o assédio moral no trabalho teve um efeito direto no indivíduo assediado e um efeito indireto pelo seu impacto na díade. Além disso, o contexto do trabalho dos maridos, que possivelmente caracterizam-se por organizações coniventes com o assédio, também propiciaram efeitos diretos sobre eles e indiretos sobre a díade.

Diante do tensionamento provocado pelo assédio moral no trabalho, destaca-se que estes casais desenvolveram estratégias de enfrentamento que possibilitaram a continuidade do relacionamento, mesmo que mudanças nos padrões de relacionamento tenha-os afastado e criado conflitos por alguns anos. Partindo dessa análise, constatou-se que a vivência de assédio moral no trabalho, considerando-o um estressor ocupacional que transborda para o ciclo vital familiar, tem repercussões para o relacionamento conjugal.

No que tange ao **relacionamento com irmãos**, identificou-se mudanças no padrão de relacionamento como repercussão do assédio moral no trabalho para a família 3. Nesta família, houve uma mudança no padrão de relacionamento entre P3 e sua irmã mais nova, passando de um relacionamento harmônico para um distante. Ainda que P3 tenha inicialmente compartilhado sobre o que acontecia com sua irmã, com o passar do tempo, distanciaram-se:

Tu te afasta das pessoas, porque tu fica tão mergulhada no teu mundo, naquela situação, naquilo que tu tá vivendo, que tu acaba te afastando das pessoas mesmo, sabe? Apesar de a minha irmã morar pertinho aqui, algumas casas adiante, no mesmo condomínio, muitas vezes fiquei um tempão sem ir ali, conversar com ela um pouquinho.
(P3)

Meses, né? Sem vê-los. (Marido de P3).

Considerando o exposto neste relato, pode-se inferir que P3, como já era casada e havia constituído sua própria família, tenha se afastado um pouco dos irmãos, ao longo dos anos, o que também aconteceu com P4, que relatou ter compartilhado apenas brevemente algumas situações com a irmã. Não obstante, é oportuno ressaltar no discurso da entrevistada o aspecto de isolamento a que Hirigoyen (2001) se referiu, caracterizando também a patologia da solidão, pois o assediado passa a afastar-se do círculo social e familiar.

Na família 1, o relacionamento com irmãos apareceu com mais destaque na entrevista, pois dois membros do subsistema fraternal foram entrevistadas. Foi possível identificar um relacionamento próximo entre P1 e as irmãs gêmeas antes e durante a ocorrência do assédio moral no trabalho. Não foi verificada alteração no padrão de relacionamento entre as irmãs, mas evidenciou-se que, como P1 é a mais velha, ela acabava

cuidando das irmãs em outras situações e desta vez ela pôde ser cuidada. Percebeu-se a oferta de apoio no discurso da irmã, que fez questão de dizer, em vários momentos na entrevista, que ela está presente para auxiliar nessa situação, afinal já passaram por muitos outros momentos difíceis:

Ela (P1) não podia fazer nada, então ela chorava. E é muito ruim porque, o que eu posso fazer? Você gosta de ver seu irmão chorando todo dia? A vontade que eu tinha era de ir lá e dizer: "Tá pensando o quê? que ela não tem família? Tá aqui! Qual o problema? (risos). (Irmã de P1).

Através da entrevista realizada com a família 1, foi possível identificar a importância das irmãs como apoio para P1, principalmente da irmã que atualmente mora com a assediada. Em casos de separações conjugais, como no caso dos pais de P1, quando a família se rompe, o vínculo estabelecido entre os irmãos torna-se fundamental para a permanência do sistema enquanto família. Quando ocorre essa ruptura, a fratria permanece e é utilizada como um apoio (Siméon, 2000). Este autor destaca também que as famílias são atravessadas por crises, separações, rompimentos e propõe refletir sobre as fratrias desarrumadas e reformadas. A separação dos pais reforça o vínculo existente entre irmãos, que passam a desempenhar função de continência, de maneira que passam a auxiliar-se e mostrar limites uns aos outros. O vínculo fraterno também é reforçado quando os pais estão doentes ou quando a família passar por uma situação financeira grave. No ciclo de vida da família 1, pôde-se identificar, pelo menos, essas três situações: separação dos pais, saúde/adoecimento dos pais e crise financeira familiar, o que indicou aproximação das componentes da fratria. As crises anteriores vivenciadas pelas irmãs, podem ter influenciado a mobilização emocional de P1 e sua irmã na entrevista familiar, pois em diversos momentos, quando questionadas sobre aspectos da vivência de assédio moral no trabalho, ambas remetiam-se à dificuldade e ao sofrimento vivido, principalmente na separação dos pais e na crise financeira que a seguiu. Percebeu-se, nesta família, a fratria como um recurso para lidar com o sofrimento decorrente da violência vivida no trabalho. Essa constatação corrobora a importância do exposto por Siméon (2000), quando o autor salienta a necessidade de conhecer e investir nas relações de fratria.

Quanto às repercussões no **relacionamento com filhos**, verificou-se que foi permeada por preocupação quanto à violência in(direta) que sofreram e o exemplo passado à eles. Nas famílias 2 e 3, identificou-se repercussões para os padrões de relacionamento com os filhos.

No caso de P2 e seu bebê, identificou-se que o relacionamento entre mãe e filho foi se desenvolvendo em meio ao contexto de assédio moral, a preocupação constante de P2 e seu descontrole, o que caracterizou um relacionamento fundido e conflitual, como vê-se no depoimento:

Eu tinha tanta raiva no que eu falava, que eu até tinha medo de fazer, sabe? Eu queria esfregar a cara dela no asfalto. [...] Eu chegava muito irritada, qualquer coisa que meu filho fazia eu tinha vontade de socar ele (choro). Isso é horrível. Eu quero proteger ele disso, mas fico irritada. [...] Agora eu evito de comentar perto dele (filho), porque eu penso que ele não merece isso. Ele já vivenciou isso durante o tempo que ele tava comigo na minha barriga, porque ele era obrigado a vivenciar, não tinha outra escolha. Agora eu não posso fazer isso com ele, continuar, porque pra mim isso é uma agressão e eu não quero que ele sofra agressão igual ele sofreu antes, porque ele não tinha outra escolha. Aliás, eu até tinha outra escolha, mas eu escolhi ficar lá e ele era agredido. (P2)

Na transição para a maternidade, ocorrem muitas mudanças. Quando o bebê nasce, é importante que a relação entre ele e a mãe seja muito próxima, para possibilitar o fortalecimento do vínculo entre mãe e filho, além de cuidados de sobrevivência. Porém, de acordo com o relato da participante, suas reações de descontrole e o estresse que estava vivendo, influenciavam seu comportamento de maneira que nem ela reconhecia-se nas atitudes que estava tendo. A preocupação de P2 com o meio no qual seu filho está inserido e suas reações “explosivas” ao compartilhar com o marido o que aconteceu durante o dia corroboram com o exposto por Freitas, Heloani e Barreto (2008), ao apontarem que os filhos podem ficar sujeitos a reação de descontrole e irritação, neste caso, da mãe. Pensando nas alterações que ocorrem com a chegada de um

filho na família nuclear e sua influência na dinâmica familiar, inseridos em uma dinâmica de sofrimento com a mãe sendo assediada, esta nova família enfrentou muitas mudanças.

Como mencionado anteriormente, o casal da família 3 havia decidido pela separação. Ambos relataram que sempre se relacionaram tranquilamente com o filho, o que caracterizava um relacionamento harmônico. Porém, quando os pais decidiram separar-se e contaram à ele, perceberam que o filho distanciou-se deles e passou a demonstrar insegurança diante da continuidade da união dos pais, passando a caracterizar um padrão de relacionamento distante:

Principalmente quando a gente quase se separou, ele ficou bem preocupado, porque ele nos viu discutindo. Eu cheguei a dizer pra ele que a mãe e o pai iam se separar, que cada um ia morar na sua casa. [...] depois que ficou tudo bem, que a gente conversou, fez as pazes e tal. Um mês ou dois depois, se a gente discutisse por qualquer besteira, sabe? Às vezes não era nem uma discussão [...] aí ele já olhava e dizia assim: "Vocês não vão discutir, né? Vocês não vão brigar pra se separar, né?" (P3)

Até hoje ele diz: "Vocês estão discutindo de novo?" "Ué, mas a gente vai discutir sempre, filho. O papai e a mamãe são pessoas diferentes, mas não quer dizer que a gente vai se separar, a gente não vai brigar". (Marido de P3)

É, a gente explica isso sempre. [...] Se ele via que a discussão era um pouco mais séria, ele já vinha perguntar. Ou então assim, quando o mano vinha pra casa ou se ele falava com a vó, ele dizia assim: "A mãe e o pai discutiram, mas eu não sei se eles vão se separar", ele contava, né? (P3).

A partir do depoimento do casal, percebe-se que o estresse que acometeu o subsistema conjugal, neste momento, havia sido maior do que o subsistema poderia suportar e optaram pela separação. Embora o casal

tenha conversado com o filho, o medo das discussões entre eles e a possível consequência da separação, continuaram a preocupá-lo.

Por meio do relato dos pais, identificou-se que ao longo dos anos de assédio moral no trabalho, os filhos construíram imagens e significados sobre os trabalhos dos pais. No caso de P4, a experiência no trabalho dela pode ter contribuído para que os filhos não optassem por carreira semelhante, como no caso do filho mais velho, que não queria ser servidor público:

Eu acho que até uma forma de erro, uma coisa que eu percebo, ninguém aqui (apontou para os filhos no genograma) pensa em ser funcionário público, porque querendo ou não, a gente passa uma imagem ruim. Eles tem uma antipatia. Agora que o mais velho tá estudando pra concurso. Saiu pra trabalhar em empresa privada, voltou...mas pelo potencial dele, tinha tudo pra passar em concurso. Aí ele dizia que não queria ser funcionário público, porque a mãe passou toda essa imagem. Isso eu percebo, talvez essa coisa do trabalho...os filhos acabam pegando alguma coisa em relação a essa coisa assim, das dificuldades que a gente enfrenta no trabalho. Isso a gente não se dá conta. A gente percebe um pouco às vezes no discurso deles. (P4)

P4 e o marido avaliaram como positiva uma repercussão do assédio para o filho do meio, que buscou resolver uma situação no trabalho para que não fosse desmerecido por um período de tempo ainda maior:

Tem uma coisa legal, esse nosso filho do meio, ele é designer. Ele é ilustrador, acabou de fazer uma pós. Ele fez uma coisa na empresa, que a gente se amarrou, Priscila. Ele é ilustrador há dois anos lá, é competente, é elogiado. Só que a empresa não tinha o hábito de botar o nome dos ilustradores nas edições e isso é lei. O que que ele fez? Ele mandou pra gente "Olha o email que eu discuti com a

minha chefe", ele trabalha com uma equipe, ele e mais dois, ele é o orientador da ilustração. Aí quando ele terminou esse último trabalho e ele agora parece que se empoderou, se informou mais a respeito da profissão... Ele mandou pra gente ver, falando pra chefe que o trabalho ficou pronto e segue o nome e botou o nome dos três participantes da ilustração pra sair no trabalho. Aí o chefe foi e falou pra eles que o nome deles não iria sair. Aí ele falou, ele se colocou dizendo que fazia questão, que ele sabia que ele era funcionário, empregado da empresa, mas ele não tava pedindo direitos autorais. Ele tava pedindo direito moral, é regra, é lei e botou lá as regras e tal. Ganhou. [...] Não querer o serviço público, talvez ver a pressão psicológica do pai aí esse posicionamento do filho já desde cedo assim, "vi o que acontecia com meu pai, vi o que acontecia com a minha mãe..." Talvez uma repercussão nesse sentido, que aí eu vejo até como positiva. Ele não nos pediu, né? Ele só mostrou "Olha o que eu fiz. O que vocês acham do email que eu mandei pra minha chefe?" A gente falou assim: Tá preparado? Pode ser que dê certo, pode ser que não dê, mas a gente tá aqui. Foi super legal, sabe? (P4)

Verificou-se que o assédio moral vivido pelos pais em seus respectivos trabalhos, teve repercussões diferentes para os filhos, considerando suas diferenças etárias. A preocupação de P2 enquanto mãe e a culpa por ter “permitido” que seu bebê fosse agredido sem dúvida influenciarão o relacionamento entre eles e pode ocasionar o desenvolvimento de sintomas no bebê, pela agressividade direcionada à ele. Ainda que, como no caso do filho de P3, ele não tinha clareza sobre o que acontecia no trabalho dos pais, provavelmente sabia quais eram as consequências: eles discutiam e poderiam se separar. Para os filhos adultos, observou-se que as repercussões estiveram relacionadas às suas respectivas escolhas profissionais.

Sobre o **relacionamento com pais**, foi possível identificar mudanças no relacionamento de algumas participantes assediadas com seus próprios pais, mas apenas no padrão de relacionamento de P1 com seu pai. Quanto aos maridos e suas famílias, pelo fato de não terem compartilhado sobre as histórias das esposas, não identificou-se mudanças nos relacionamentos do cônjuge com seus pais.

No caso de P1, a participante era muito próxima do pai, caracterizando um relacionamento com superenvolvimento emocional e na crise da separação dos pais, em meios a vários conflitos, pai e filha romperam o relacionamento. Esse rompimento passou para uma aproximação durante a ocorrência de assédio moral no trabalho e relacionamento tornou-se distante:

Já foi muito próximo, quase grudado, e aí depois ficamos sem contato, depois da separação deles. Hoje em dia é distante. Na verdade, eu não teria nem falado pra ele se não fosse as minhas irmãs falando. Eu provavelmente não teria colocado ele à par dessa questão. Mas a gente acabou se reaproximando. (P1)

Foi até engraçado que esse problema aproximou muito ela com ele, porque eu contei pra ele, e aí eu acho que por ser pai, ele se sentiu na obrigação de saber o que tava acontecendo e ele disse: "Eu vou aí". (Irmã de P1)

P1 não possuía filhos e contava com o apoio de sua mãe e de certa forma, de seu pai, condição que pode atribuir maior importância ao apoio parental para a vivência de assédio moral no trabalho.

No caso de P1, ela relatou que seus pais não sabem, como moram em outra cidade, evitou preocupá-los, mas continua mantendo o contato.

Segundo o depoimento de P3, o relacionamento com sua mãe era harmônico, mas a experiência de estar sofrendo em um contexto de assédio moral no trabalho e a possibilidade de compartilhar com sua mãe incidiu em mudança no padrão de relacionamento, caracterizando atualmente uma aliança:

Acabei me aproximando da minha mãe. Isso acaba sendo uma coisa positiva, né?

Exatamente, o poder compartilhar. Ela participou mais de perto, da minha participação no grupo de apoio também. (P3)

No caso de P4, ela relatou que os pais não entendem o que é assédio moral no trabalho e diminuem o sofrimento que ela vive diariamente com a humilhação provocada pela chefe. Relata sobre a naturalização da violência e sobre a necessidade de “aguentar”, independente de como se sente, o que permite conjecturar que a distância já existente, tornou-se ainda maior:

A gente divide, mas assim, eles não conseguem ter a dimensão do que é. Eles tem aquele ranço de que "tu é funcionária pública, tu é estatutária, tu não vai perder teu emprego nunca" A realidade deles é diferente, apesar de o papai também ter sido (funcionário público), mas ele tem essa visão: "Vai se preocupar com quê?" Então eles não tem a dimensão do efeito emocional, moral, psicológico. É como se pra todo mundo de fora é muito fácil: "Ah, caga e anda, tá esquentando a cabeça à toa, tá sofrendo à toa". Banalizam, sabe? (P4)

Sobre o relacionamento com os pais, Caldas (2007) identificou que o apoio e o acolhimento dos pais foram de extrema importância para suportar as vivências de sofrimento e salienta que a base familiar é um diferencial durante todo o tempo em que ocorre o assédio moral. Também mostrou ser uma segurança para os assediados que optaram pelo serviço jurídico como tentativa de resolver a situação.

Tratando-se do **relacionamento com a família extensa** (exceto pais e irmãos), identificou-se distanciamento de P1, P2 e P4 com a família extensa (incluindo sua própria família e as famílias dos maridos), ainda que inicialmente tenham relatado contato próximo, mas que não foi evidenciado no decorrer da entrevista. Apenas P2 e o marido relataram que havia um relacionamento distante com uma sobrinha e após o compartilhamento da vivência de assédio, passaram a manter contato e um relacionamento harmônico foi estabelecido:

A minha sobrinha, agora ela sempre conversa comigo. Essa que eu falei que tava sofrendo assédio também. (P2)

A gente nem tinha contato, agora ela vem aqui em casa. (Marido de P2)

Em todos os casos, as participantes compartilharam com as irmãs, que para P2, P3 e P4 podem ser consideradas membros da família extensa, e não houve aproximação em decorrência do compartilhamento. P2 também compartilhou brevemente com uma cunhada, mas não identificou mudanças entre elas.

A quase ausência de mudanças nos relacionamentos com a família extensa também está relacionada ao não-compartilhamento da vivência com os familiares. De acordo com Carter e McGoldrick (1995), os padrões de relacionamento influenciam em como a família irá se desenvolver ao longo do tempo e como lidará com as crises. Para as autoras, a maneira como as gerações anteriores lidaram com as mesmas crises influencia na forma como a geração atual também irá enfrentá-las. O distanciamento da família extensa, percebido em todas as famílias, possivelmente está atrelado ao não compartilhamento também em gerações anteriores. Ainda, os resultados sugerem que, em casos de assédio, mesmo que o assediado conte para a família o que aconteceu, a tendência é que, com o tempo, vá restringindo essa informação ao núcleo familiar.

Esta subcategoria contemplou as repercussões do assédio moral no trabalho especificamente para os relacionamentos familiares e destacou mudanças nos padrões de relacionamento entre alguns membros mais próximos das vítimas. Verificou-se que a ocorrência do assédio moral no trabalho possibilitou à estas famílias a reestruturação de antigos padrões de relacionamento. Como foi salientado, os padrões transacionais não são definitivos e precisaram ser alterados para que as famílias pudessem continuar seu desenvolvimento. Ao compreender a família enquanto sistema ativo, em constante transformação, capaz de se desenvolver ao longo do tempo, salienta-se que o recurso de “recriar” padrões de relacionamento pode ter sido uma estratégia de enfrentamento diante do estressor, principalmente para a manutenção dos relacionamentos conjugais.

6.4 SIMILARIDADES E PARTICULARIDADES ENTRE AS REPERCUSSÕES DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO NA ESTRUTURA E DINÂMICA FAMILIARES

Entre as famílias entrevistadas, não foram identificadas mudanças na estrutura familiar. Na família 3, cujo casal optou pela separação mas acabou desistindo da ideia, foi possível verificar, de acordo com as informações obtidas pelo genograma, a existência de muitas separações e novas uniões nas gerações anteriores de ambas as famílias. É possível que a estratégia “separar-se” seja usada com frequência por essa família como uma tentativa para resolver problemas, criando uma repetição de padrões familiares.

Todas as assediadas priorizaram o compartilhamento com pessoas próximas. Elas compartilharam com as irmãs, mesmo que com poucos detalhes, e duas delas, P1 e P3 relataram ter contado às suas mães. Apenas P1 e P4 relataram que seus pais sabem e apenas P2 compartilhou com uma cunhada e uma sobrinha, da família do marido. P2 e P3, que tinham filhos maiores, não relataram o compartilhamento com eles, embora verbalizassem que eles sabiam da existência de problemas no trabalho das mães. As participantes que são casadas, compartilharam com os maridos, que não compartilharam com ninguém.

O compartilhamento possibilitou a identificação de histórias semelhantes na família. P1 contou que suas irmãs também vivenciaram momentos de tensão e violação de direitos no trabalho, mas foram pontuais. P2 soube que uma sobrinha estava passando por cobranças exageradas e implicações por parte do superior. Nos casos das entrevistadas casadas, P2, P3 e P4, percebeu-se que os três maridos também haviam sido submetidos a situações de humilhação, violência verbal, cobranças e sobrecarga de trabalho. Na família 4, o marido nunca havia compartilhado com ninguém sobre essa experiência de longos anos, e nem P4 sabia. Ressalta-se que a experiência dos maridos em contexto semelhante pode ter favorecido a capacidade deles em compreender a situação das esposas, além de ter colaborado para formarem uma opinião sobre o que as esposas deveriam fazer: sair do trabalho.

De acordo com o modelo de ciclo vital utilizado (Cerveny & Berthoud, 2010), buscou-se compreender cada uma das famílias de acordo com a fase do ciclo que estava vivendo. Foram evidenciadas repercussões específicas em cada fase, relacionadas às tarefas concernentes à cada uma delas. Para a família 2, em fase de aquisição, percebeu-se que a formação do casal foi permeada pelo sofrimento no trabalho de P2, pois estavam casados há pouco mais de um ano quando o

assédio iniciou no trabalho dela. Eles tentaram ocupar-se com atividades fora de casa, sair com amigos, mas mesmo assim o assunto fazia parte dos encontros. Outra tarefa que fez parte desta fase foi o nascimento do primeiro filho e o “tornar-se pais”, que ocorreu com mais dificuldades durante a gestação, com inclusão de consultas de emergência, choros incontrolláveis e bastante auxílio do marido. Quando o bebê já tinha alguns meses, P2 passou a preocupar-se com possíveis sequelas do assédio para o bebê, já que ele tinha vivido indiretamente a violência dentro da barriga durante a gravidez. Além disso, a irritação e momentos explosivos da mãe certamente tem papel fundamental no desenvolvimento do bebê.

Para a família em fase adolescente, foi evidente a preocupação com ambos os filhos, o pequeno e o adolescente, e a necessidade de permanecer no emprego devido ao pagamento dos custos com os estudos do filho adolescente (no momento o ex-marido estava desempregado e não lhe era possível auxiliar nessa questão), e de moradia, pois a casa havia sido financiada. Em diversos momentos, o filho adolescente auxiliou a mãe no cumprimento de suas atividades de trabalho, uma observação importante a se fazer, pois conforme vão crescendo, é possível que os filhos sejam solicitados ou manifestem-se a ajudar os pais, para diminuir o cansaço e preocupação deles. Nesta etapa, também percebeu-se a preocupação com o corpo e a frustração de ter deixado de se cuidar. O cuidado com os pais começou a ocupar o tempo da família nesta fase, pois a mãe de P3 machucou-se e ela precisou pedir uma licença para cuidar da mãe.

Na família em fase madura, constatou-se que o início da carreira para P1, adulto-jovem, esteve atrelada ao sustento financeiro da família, o que pode ter colaborado para que ela permanecesse sob assédio moral. As mudanças frequentes de cidade devido ao trabalho também são questões inerentes à etapa de desenvolvimento dos planos profissionais e independência financeira. Os pais de P1 estavam separados e ela tinha pouco contato com o pai, então a mãe e as irmãs mostraram ser fonte de apoio. A fratria de adultos foi acionada e teve função importante para o enfrentamento da violência.

Na fase última, condizente com a etapa que a família 4 está vivendo, os pontos mais reiterados foram preocupação com os filhos adultos e suas relações com o trabalho, buscando orientá-los para que não se submetam ao assédio moral; a aposentadoria do casal, no caso, P4 e o marido, é uma transição importante da fase e para o casal, parece ser a “solução” para o assédio moral vivido por ela. A responsabilidade com a geração mais velha é uma das tarefas que a família 4 passou a cumprir,

em meio aos problemas no trabalho, a família também passou por essa reorganização familiar.

Em períodos de transição e estresse, ocorrem mudanças na rotina, que foram identificadas pelas famílias. Na família 1, o tempo que a irmã de P1 utilizava para estudar e planejar seu trabalho, passou a ser utilizado para ouvir os desabafos de P1. Na família 2, P2 teve insônia e crises de choro, que necessitaram consultas médicas frequentes, inclusive durante a madrugada. Na família 3, a assediada passou a incomodar-se por coisas pequenas e criaram-se “briguinhas” entre o casal. P3 sentiu-se ainda mais sobrecarregada com as demandas da casa e não conseguia cumprí-las, pois passava mais tempo no trabalho, até tarde da noite. De acordo com a família 4, não houve mudanças na rotina, porém, verificou-se que com frequência o casal passou a utilizar momentos em casa para conversar sobre o trabalho de P4.

Quanto aos relacionamentos familiares, verificou-se alterações nos padrões de relacionamento estabelecidos entre as assediadas e seus familiares. Além delas, foi possível constatar que os relacionamentos entre os maridos de P2 e P3 com respectivos familiares também mudaram seus padrões de relacionamento.

Nos relacionamentos conjugais de P1, P2 e P3 foi possível identificar a mesma sequência de mudanças nos padrões de relacionamento durante os anos de assédio: antes da ocorrência de assédio moral no trabalho na vida das esposas, o relacionamento entre os casais era harmônico. Após o início do assédio, os relacionamentos passaram por períodos que estabeleceram padrões de relacionamento distante, relacionamento conflituoso e posterior reaproximação, caracterizando atualmente um relacionamento harmônico. Foi identificada também a diminuição da libido e da frequência das relações sexuais entre os casais. No período de reaproximação, os casais relataram o aumento da cumplicidade e do acolhimento entre eles.

Para o relacionamento com irmãos, apenas identificou-se mudança no padrão de relacionamento entre P3 e sua irmã, que antes do assédio eram próximas e depois afastaram-se, caracterizando um relacionamento distante atualmente. Na família 1, não houve mudança nos padrões de relacionamento entre P1 e as irmãs, que já eram bastante próximas. Considerando que para P1, a família ainda era a de origem, sem descendentes de sua parte, o relacionamentos com seus pais e em especial suas irmãs, recebeu maior ênfase. Esta família havia vivenciado, há 12 anos, a separação dos pais, o que repercutiu em reorganizações e mudanças nos padrões de relacionamento estabelecidos até então, momento em que as irmãs aproximaram-se mais. A mudança para esta

fratria esteve relacionada à oferta de apoio, tarefa que sempre era cumprida por P1 e nesse momento, as irmãs puderam passar a desempenhá-la. Nas famílias 2 e 4, as participantes comentaram sobre o assédio moral com suas irmãs, mas o compartilhamento não mudou entre elas.

Sobre o relacionamento com os filhos, verificou-se mudanças nos padrões de relacionamento nas famílias 2 e 3. No caso de P2, não foi necessariamente uma mudança, pois não existia um padrão de relacionamento anterior, mas o relacionamento inicial que ela estabeleceu com seu bebê nascido durante sua vivência de assédio moral caracterizou-se por ser fundido e conflitual. Na família 3, o casal havia decidido pela separação e informaram ao filho, que demonstrou insegurança na continuidade da união dos pais, passando a afastar-se deles e buscando informações sobre a separação com outros familiares. Esse período alterou o relacionamento de P3 e do marido com o filho, passando de um relacionamento harmônico anteriormente ao assédio para um relacionamento distante no período após o comunicado da separação e que permanece até o momento. Além disso, as famílias 2 e 3 demonstraram preocupação com a violência indireta que seus filhos sofreram. No caso da família 4, não houve mudança nos padrões de relacionamento com os filhos, mas evidenciou-se que os filhos adultos não querem seguir carreira pública, por exemplo. Um deles passou por uma situação negativa no trabalho e comunicou aos pais a maneira como estava tentando resolvê-la, o que foi motivo de orgulho.

Para o relacionamento com os pais, identificou-se mudança no padrão de relacionamento de P1 com seu pai, que antes do assédio moral caracterizava-se por um rompimento (desde a separação dos pais) e mudou com a intervenção inclusive da irmã, que compartilhou a história de P1 com o pai. Houve uma aproximação entre os dois, e o relacionamento atualmente é distante. Os pais de P2 não sabem o que acontece em seu trabalho e não houve mudanças no relacionamento entre eles. No caso de P3, seu pai já é falecido, o relacionamento com sua mãe era harmônico, mas o fato de ter compartilhado as vivências com ela, aproximou-as, caracterizando atualmente uma aliança. O compartilhamento superficial das vivências não incidiu em repercussões para o relacionamento entre P4 e seus pais, mas conjectura-se que tenham se distanciando ainda mais.

Sobre o relacionamento com a família extensa, observou-se que P2 e o marido estabeleceram um relacionamento harmônico com uma sobrinha, que antes era distante de ambos.

Os resultados da pesquisa indicaram que se sobressai na dinâmica dessas famílias os longos períodos de tempo em que estiveram submetidas a este estressor imprevisível e que convivem com diversas repercussões do assédio moral no trabalho. Essas situações de trabalho são desencadeadoras de incerteza e insegurança quanto ao trabalho e acabam tendo consequências para outras áreas da vida.

As mudanças e reorganizações vividas por estas famílias reforçam o conceito de família de Andolfi et al. (1989), reiterando que são sistemas ativos, em constante transformação, que passam por alterações com foco em garantir o desenvolvimento de cada um dos seus membros.

O conflito entre trabalho e família esteve presente em todas as famílias, de forma que essa pesquisa se coaduna, por exemplo, com a pesquisa de Sanjutá e Barham (2005), em que as exigências do trabalho afetaram a vida familiar e o contrário não foi significativo.

Os relatos dos participantes corroboram com os resultados da pesquisa de Aguiar (2012), ao salientar que quando o trabalhador identifica cobranças do trabalho que prejudicam sua vida pessoal e familiar, o comprometimento organizacional diminui. P1, P2, P3 e P4 relataram que continuaram cumprindo com suas obrigações no trabalho, mas sem motivação, não queriam voltar para o trabalho nos dias seguintes.

Identificou-se no relato de todas as entrevistadas que o compartilhamento da vivência de assédio moral ficou praticamente restrito às famílias nucleares e às famílias de origem (mães e irmãs). Com exceção de alguns membros, é possível que as famílias extensas não entendam o assédio moral no trabalho como uma vivência permeada por alto nível de estresse e não se mobilizem, em geral, para oferecer apoio. Os valores intergeracionais cultivados por estas famílias influenciam a dificuldade de compartilhar e receber apoio diante da violência ocorrida no meio laboral. O impacto da naturalização do assédio moral no trabalho, como se ele fosse inerente a todos os contextos e locais de trabalho pode ter colaborado para que as participantes assediadas tenham permanecido em suas atividades. Além disso, os membros dos núcleos familiares estimularam a saída da organização, enquanto que as famílias extensas reforçaram a aceitação da violência e permanência no trabalho.

O compartilhamento entre os casais e a manutenção da estrutura familiar após um período de crise, mostra que a família é capaz de reorganizar-se e enfrentar estressores externos e internos. De alguma forma, entende-se que as famílias desse estudo desenvolveram estratégias de enfrentamento para lidar com o estressor e foram resilientes para continuarem no seu ciclo de desenvolvimento.

Percebeu-se também o que foi salientado por Heloani (2005), quanto ao objetivo do assédio incluir a neutralização da vítima em termos de poder. As trabalhadoras demonstraram sentir-se acuadas diante dos assediadores, permanecendo com estratégias voltadas para “a boa convivência” no trabalho. Em contrapartida, a tentativa de “boa convivência” no trabalho parece ter acarretado em conflitos na família. Heloani (2005) também mencionou o enfraquecimento psíquico, que foi percebido nas entrevistadas, quando relataram situações em que sentiam-se sozinhas, desamparadas pela gestão e ainda que recebessem apoio da família, incompreendidas em diversos momentos. É imprescindível considerar que 3 das quatro participantes já haviam realizado psicoterapia ou participado do grupo de apoio e a outra participou do grupo e iniciou psicoterapia após a realização da entrevista individual.

Cabe problematizar que, no momento em que as famílias de P2, P3 e P4 participaram da pesquisa, as participantes relataram estar em um “momento mais tranquilo”, “um bom momento”, “mais calmas”. No caso da família de P1, comparado aos outros casos, o assédio ainda era recente e parecia mais difícil compreender o que estava acontecendo, assim como visualizar possibilidades de enfrentamento.

Identificou-se um aspecto importante relatado especialmente pela família de P3, com relação à “dar um nome” para a violência vivida no trabalho. Ela passou aproximadamente 7 anos sofrendo com humilhações, constrangimentos e isolamento no trabalho, sem que ela nem o marido soubessem o que era exatamente assédio moral no trabalho. Quando P3 participou dos encontros no grupo de apoio, pôde nomear a violência que vivia no trabalho. Na entrevista familiar, o marido de P3 ressaltou esse aspecto também, dizendo que antes lutavam contra algo indefinido, mas que agora tinha nome. Para Figueredo (2012), a dificuldade em identificar o que está acontecendo pode criar percepções confusas. Hirigoyen (2001) salienta inclusive que, são frequentes os casos em que o assediado só consegue perceber o que estava acontecendo quando não está mais na organização.

A família 1 mostrou-se bastante mobilizada para falar do sofrimento vivido pela ocorrência do assédio moral no trabalho. Em diversos momentos, quando questionadas sobre como se sentiam em relação ao assédio, iniciavam a resposta e em seguida contavam sobre dificuldades da separação dos pais e decorrências desse momento.

As entrevistadas com os casais (família de P2, P3 e P4) foram diferentes, pois de alguma forma, percebeu-se que prezam por passar uma boa imagem da família, como se a família não tivesse rompimentos ou grandes conflitos. Isso pode ser percebido através das falas das

participantes: “Ah, a gente tem uns probleminhas, mas isso todo mundo tem”. Porém, na hora de compartilhar situações difíceis, a família extensa foi pouco acionada.

Todas as entrevistas foram bastante densas quanto ao conteúdo e a mobilização emocional, com no mínimo três horas de duração e frequentes momentos de choro por parte das trabalhadoras que sofreram assédio, com exceção de P4, que demonstrou lidar de forma mais tranquila com a situação depois de fazer psicoterapia por alguns anos. Por um lado, foram entrevistas densas, tranquilas e interessantes e por outro, muito emocionantes e surpreendentes. Em diversos momentos, apareceram situações realmente inesperadas, como as questões de humilhação e contrangimento recorrentes relatadas pelos maridos de P2, P3 e P4, possivelmente caracterizando assédio moral no trabalho deles também. Nessas situações, por exemplo, houve um certo receio por parte da pesquisadora em avaliar como proceder naquele exato momento, já que o objetivo era falar sobre as repercussões do assédio moral vivido por uma das pessoas daquela família, nestes casos, as esposas, e então, como incluir essa informação nova no decorrer da entrevista? O foco era em P2, P3 e P4. O sofrimento dos maridos deveria ganhar espaço? Eles mereciam ter voz nessa entrevista de família? A pesquisadora buscou ouvir esses relatos, mas tentou manter o foco nas participantes que haviam sido entrevistadas para a primeira etapa, onde foi caracterizado o assédio moral no trabalho. Na entrevista com as famílias 3 e 4, isso foi um pouco mais difícil, considerando que na família 3 ambos cônjuges haviam trabalhado no mesmo local e sofrido assédio por parte da mesma pessoa, o que aproximava muito o sofrimento de ambos e na família 4, pela revelação do marido à esposa. Ele relatou que sofria assédio e nunca havia contado para a esposa. Ela ficou sabendo ali, naquela hora, os três sentados à mesa, ao mesmo tempo que a pessoa que aqui escreve. O que eu fiz? Bom, na hora eu perguntei: “Como é pra você ouvir isso agora?” Ela respondeu, eu acolhi a surpresa da notícia e demos continuidade à entrevista, conversando sobre ambas as vivências.

As participantes relataram dedicação e preocupação com suas atividades e demandas de trabalho, permanecendo no trabalho por horas extras à carga horária registrada. Barreto (2006) e Dal Rosso (2008) frisaram sobre o tempo de vida dedicado ao trabalho, com longas jornadas e pouco tempo para o lazer, o prazer e a família. Nas dinâmicas familiares dos participantes, identificou-se que a sobrecarga de atividades exigiu maior tempo para a realização das tarefas, com atividades realizadas ainda no local de trabalho, mas fora do horário registrado ou ainda, nas férias e finais de semana. Percebeu-se que essa atitude, também presente nas

participantes dessa pesquisa, culminou em deixar para segundo plano a vida pessoal, familiar e social. Avaliou-se prejuízo no tempo e qualidade do convívio entre os membros de todas as famílias, seja em decorrência de permanecer por mais tempo no trabalho como por utilizar a família para compartilhar e buscar apoio para lidar com o sofrimento.

Ademais, avaliou-se que, nos casos de assédio, esse aspecto de busca por conciliar o trabalho e a família parece ser impossível, pois o trabalhador é “consumido” pelo sofrimento do trabalho e fica impossibilitado de dedicar-se à família. As vivências dessas famílias, não apenas das trabalhadoras assediadas, vão ao encontro do exposto por Barreto (2006), que é em meio às reorganizações produtivas ocorridas ao longo do tempo, da precarização das relações laborais, da competitividade acentuada e da produtividade exacerbada, que o assédio moral encontrou terreno fértil e consegue se manter até hoje, paradoxalmente com apoio de familiares para que continuem lá (sendo violentados).

Como apontado por Barreto (2006), as práticas de assédio, além de repercutirem nas relações familiares e amigáveis, também modificam as emoções. Para um trabalhador com medo do desemprego, da transferência, da incompetência, da humilhação e permeado por culpa, nesse cenário de pressão, cobrança e discursos incoerentes, as políticas paliativas de gestão de pessoas voltadas para a qualidade de vida no trabalho passam a ter pouca eficácia.

Por fim, analisa-se que os elementos discutidos ao longo desta dissertação afetam-se recursivamente, pois tanto o assediado como seus familiares comportam-se como agentes e reagentes às repercussões do assédio moral no trabalho em todas as fases do ciclo vital familiar, pois é para casa que o indivíduo volta no fim do dia.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para esta pesquisa, considerou-se que ao utilizar os pressupostos epistemológicos escolhidos, Humanismo Radical e Pensamento Sistêmico, foi possível desenvolver uma compreensão sobre a complexidade da interação entre o assédio moral vivido no trabalho e suas repercussões para a família do trabalhador. O Humanismo Radical possibilitou compreender que a acumulação do capital coloca o trabalhador em segundo plano, em uma estrutura onde lhe cabe apenas produzir cada vez mais, ao passo que considera o assédio moral no trabalho como um fenômeno que se desenvolve em consequência dessa busca desenfreada pela acumulação. Já a Teoria Sistêmica permitiu a compreensão das repercussões de um fenômeno externo à família que teve influências na dinâmica familiar, baseando-se nos paradigmas de complexidade, instabilidade e intersubjetividade.

A análise de informações e a discussão realizada neste estudo, possibilitaram compreender as repercussões do assédio moral no trabalho na estrutura e dinâmica familiares de modo que este estudo está mais afeito à Cibernética de Segunda Ordem da Teoria Sistêmica. Conforme definido por Vasconcellos (2013), a causalidade circular recursiva, os efeitos e produtos da ação retornam à situação que os produziu, “formando uma espiral”. Não se encontra o início ou o final e não é possível definir objetivamente o que começou antes. O estudo avaliou que há uma multiplicidade de questões envolvidas no assédio moral no trabalho que devem ser consideradas para compreender as repercussões para as famílias, mas não se avalia que as repercussões sejam precisamente em decorrência do assédio moral no trabalho. Trata-se de um conjunto de situações e mudanças, para as quais, possivelmente a ocorrência do assédio moral teve uma função culminante.

As relações estabelecidas neste estudo contribuem para a produção do conhecimento que considera a relação entre trabalho-família indissociável. Também contribui para incitar à reflexão e proporcionar um aprofundamento na compreensão das repercussões do assédio moral no trabalho para as relações familiares do assediado, principalmente, as relações com a família nuclear.

Sobre o método utilizado, essa pesquisa avança no sentido de coletar as informações com o trabalhador assediado e sua família (escolhida a critério do assediado) e não simplesmente com o assediado. A riqueza das informações obtidas mostra a importância e a necessidade de incluir múltiplos informantes e instrumentos de coleta. Percebeu-se também que a entrevista individual foi importante para estabelecer um

vínculo entre a pesquisadora e as trabalhadoras assediadas, para que se sentissem seguras para apresentar sua família e sua história de violência no trabalho para uma pessoa desconhecida. Como Barreto (2006) percebeu no desenvolvimento das entrevistas de sua pesquisa, “o estabelecimento de um clima de respeito mútuo, de compreensão e de atenção para com o outro, de interesse por sua história, de cordialidade e simpatia, livre de qualquer julgamento moral, transformou-se em passaporte para o conversar e o colocar-se sem medo e livremente” (p. 30). A relação estabelecida inicialmente entre a pesquisadora e as entrevistadas foi fundamental para abordar o tema em ambas as etapas. O genograma mostrou ser uma técnica adequada para obter informações sobre as famílias e para entrar no assunto “assédio moral no trabalho”.

Considerando o desafio de realizar pesquisa com famílias sobre este tema, dentre os 11 entrevistados inicialmente, apenas 4 pessoas concordaram em convidar familiares para a segunda etapa. Com os 4 casos estudados, foi possível alcançar os objetivos a que esse estudo se propôs. Ao analisar as informações, foi realizada uma caracterização dos comportamentos hostis descritos pelas entrevistadas, com base na categorização de Hirigoyen (2001), além de outras duas categorias, que foram abuso de poder e recusa às diferenças. Identificou-se que todas as participantes foram assediadas por meio de atitudes hostis, abuso de poder e recusa às diferenças. As entrevistadas da primeira etapa foram todas mulheres, o que conferiu à esta pesquisa um viés de gênero, além de todas possuírem formação completa no ensino superior e especializações concluídas, mostrando alto nível de escolaridade. Todas eram trabalhadoras de organizações públicas, o que salientou alguns aspectos nestes casos de assédio, como a longa duração (em média, 5 anos), atendendo ao caráter processual e repetitivo que caracteriza o assédio. O abuso de poder por parte dos superiores esteve evidente nas verbalizações de todas as participantes e a organização mostrou-se partícipe da violência, pois nada foi feito em nenhum dos casos. Cada uma das trabalhadoras buscou por auxílio psicológico de maneira independente.

Verificou-se que as participantes priorizaram o compartilhamento da vivência de assédio com a família nuclear e com poucos membros da família extensa, na maioria mulheres, mães, irmãs, sobrinha e cunhada e pais. Não foram identificadas mudanças na estrutura da família nuclear das participantes (embora relatem crise na congalidade), nem da família extensa, que pouco soube sobre a situação. Foi possível identificar os padrões transacionais do relacionamento familiar anterior ao assédio e durante, pois todos os casos ainda estão ocorrendo. As mudanças nos padrões de relacionamento foram percebidas entre as assediadas e

algumas das pessoas com as quais elas haviam compartilhado suas histórias, principalmente entre os membros da família nuclear. Em cada uma das fases do ciclo vital, foi possível identificar repercussões diferentes para as famílias, de acordo com as tarefas que precisariam cumprir na respectiva etapa. Além da especificidade de cada família, avaliou-se a importância de compreender o que ela está vivendo, quais são as transições pelas quais está passando, as preocupações e o que os membros estão fazendo. As mudanças nas dinâmicas familiares envolveram reorganizações das atividades do dia-a-dia e incluiu principalmente os filhos auxiliando no trabalho dos pais e maior participação dos maridos no suporte no cotidiano das esposas, especialmente o psicológico.

As estratégias de enfrentamento utilizadas pelos familiares e as sugestões sobre como abordar a questão jurídica também apareceram com considerável importância nas entrevistas, mas não foram abordadas na análise pois não compunham o foco do estudo. Como os casais estavam, até o momento, casados, não foi possível identificar, nesta pesquisa, ocorrências de separações decorrentes de conflitos agravados pela violência sofrida no trabalho, embora tenha ocorrido crise e decisão em fazê-lo em um dos casos. Ainda não se tem números sobre isso, mas, não há dúvida da sua ocorrência ou da possibilidade de revertê-la.

Após as entrevistas, tanto individuais como familiares, a pesquisadora se disponibilizou caso os participantes tivessem interesse em conversar sobre as entrevistas ou sobre alguma questão que a conversa havia despertado. Uma das participantes entrou em contato com a pesquisadora, solicitando se a mesma poderia conversar com sua irmã, pois ambas haviam conversado após a entrevista familiar e a irmã relatou situações que a participante identificou como assédio moral no trabalho. A pesquisadora entrou em contato com a irmã e encaminhou para o grupo de apoio aos trabalhadores que sofreram assédio moral. Outra participante, por ter contato com a pesquisadora em um local específico em comum, buscou-a para relatar novas informações sobre situações de seu trabalho.

Entre as implicações dessa pesquisa, enfatiza-se a necessidade de divulgação de informações sobre os impactos que o assédio moral no trabalho provoca na vida da família do assediado, desenvolvimento de grupos de apoio, de atendimentos especializados com foco na saúde do trabalhador e sua família, bem como estudos voltados para a discussão e troca de experiências para que se possa mudar a compreensão sobre o sofrimento laboral, pois ele não acomete apenas quem está vinculado diretamente à organização.

Esta dissertação pode ser utilizada para divulgar mais informações ao público em geral sobre o que é assédio moral no trabalho e quais são as repercussões para a família. A elaboração de cartilhas e panfletos pode ser uma possibilidade, além de apresentar os resultados em congressos no meio acadêmico e palestras em entidades e instituições variadas. Considerando o amplo alcance da mídia, também considera-se veicular propagandas na televisão, reportagens e até mesmo notícias no rádio. Além do grupo de apoio desenvolvido com trabalhadores que sofreram assédio moral, pode-se planejar a realização de um grupo para familiares.

A família é a referência primária de qualquer pessoa e é reconhecida como um dos pilares na formação do indivíduo. Em geral, na literatura, encontram-se relatos de processos judiciais iniciados por vítimas de assédio moral, de trabalhadores acometidos por doenças em decorrência do assédio, medicamentos utilizados para doenças específicas nesses indivíduos, diversas pesquisas realizadas com trabalhadores que sofreram assédio. De alguma forma, a abordagem do fenômeno reitera a individualização do sofrimento e reforça o isolamento esperado pelo assediador. A ciência, que segue o caminho traçado pelos pesquisadores e a academia, enquanto produtora de conhecimento, colaboram com a individualização do sofrimento a partir dos modelos teóricos utilizados no desenvolvimento das pesquisas. Pouco ou quase nada encontra-se sobre pesquisas ou intervenções que incluam mais trabalhadores, como grupos de apoio para os trabalhadores ou pesquisas que incluam a família, como esta. Considera-se que os resultados desta pesquisa e a discussão realizada possibilitam uma reflexão para além do debate sobre as consequências da relação capital-trabalho apenas para o indivíduo. Os trabalhadores são lembrados quando não estão mais produzindo, quando não estão atendendo a demanda do mercado e as metas da organização. A academia, enquanto agente de produção e divulgação de conhecimento, também precisa ir além.

Heloani e Barreto (2015) enfatizam que quando há reincidência de práticas abusivas e violência aos trabalhadores e não foram tomadas medidas de prevenção, a organização deve ser responsabilizada. Ademais, salientam que é responsabilidade da organização arcar com os custos dos trabalhadores que adoeceram em função do assédio moral até a obtenção da alta ou a cura da patologia. O indivíduo, de fato, acaba por ser a vítima que “aguenta” toda a violência no trabalho, mas os membros da família compartilham do sofrimento, de diversas maneiras, por não saberem o que está acontecendo ou pela impotência diante do assediador e da organização e adoecem juntos, principalmente, como pôde-se perceber, em casos de assédio que duram anos. O trabalhador assediado,

ainda que servidor público, com garantia de estabilidade, sofre com as ameaças e possibilidades de transferência, os relacionamentos familiares sofrem e passam para um estado de “vulnerabilidade de vínculo” com ameaças de ruptura, de distanciamento, de silenciamento. Já se tem caminhado no sentido de elaborar uma compreensão sistêmica para responsabilizar tanto o assediador, como a organização na qual ele está vinculado como trabalhador, assim como para intervir junto ao trabalhador assediado. Vê-se que, em geral, os estudos realizados com trabalhadores que sofrem assédio moral no trabalho, investigam aspectos das consequências para o indivíduo, desconectados das demais dimensões sistêmicas em que o trabalhador está inserido.

Considera-se que a psicologia organizacional e do trabalho bem como a psicologia clínica podem utilizar-se dos resultados desta pesquisa para propor ações que não visem prioritariamente a produtividade, esta que desconsidera as relações emocionais existentes entre os envolvidos. O fenômeno assédio moral no trabalho, embora com diversas pesquisas realizadas prioritariamente nas áreas de Administração, Direito e Psicologia, ainda caracteriza-se por ser um desafio às pesquisas e intervenções que buscam coletivizar o sofrimento para além do indivíduo e muito além do local de trabalho.

Considerando os resultados obtidos através desta pesquisa, avaliou-se que as famílias são diretamente atingidas pelo assédio moral no trabalho, pela violência sofrida a um de seus membros. Precisa-se [des]individualizar o sofrimento, ao que cabe a reflexão e sugestão para futuros estudos: Qual a rede social de apoio das vítimas de assédio moral no trabalho? Como incluir os familiares no enfrentamento ao assédio moral no trabalho? Como os familiares podem servir de apoio para aqueles que sofrem assédio moral? Como intervir com casais nos quais um ou ambos os parceiros estão incluídos em contextos de assédio moral?

Quanto às limitações deste estudo, considera-se que as repercussões do assédio moral no trabalho na estrutura familiar devem ser melhor investigadas com trabalhadores assediados que foram demitidos e perderam sua estabilidade financeira ou que se separaram, por exemplo. Pode-se pressupor que, assim como estas famílias conseguiram manter suas configurações familiares e financeiras, é possível que existam famílias que tenham sofrido perdas e rompimentos, após um dos membros sofrer assédio moral no trabalho.

O aspecto de gênero que permeou esse trabalho também merece ser aprofundado em futuras pesquisas, considerando diferenças e similitudes em casos de repercussões para a família de assediados homens e mulheres. Uma das limitações do estudo pode ter sido a dificuldade para

que assediados homens participassem da pesquisa. De alguma forma, pode-se entender que isso está relacionado com questões sociais de gênero, atribuídas aos homens. A literatura salienta que estratégias de enfrentamento partindo das esposas para os maridos têm funções e repercussões diferentes de quando os maridos estão nessa posição, o que merece ser aprofundado em pesquisas futuras relacionadas ao assédio moral no trabalho.

A partir da discussão desenvolvida nesta dissertação, percebeu-se que as decorrências do assédio moral no trabalho são imensuravelmente maiores, do que se havia imaginado inicialmente. Cabe finalizar explicitando aqui uma consideração deste trabalho: entende-se que a família também é, de alguma forma, assediada. São famílias que se distanciam, reaproximam-se e que, sem dúvida, sofrem. A violência sutil praticada lentamente e difícil de identificar, consome anos de vida saudável e de trabalho das vítimas, das suas famílias, dos companheiros, filhos, irmãos, pais. Quando perceberam, o tempo havia passado. O corpo adoeceu, a preocupação tomou conta, o filho cresceu, a fase passou. Um período longo que foi vivido com angústia e sofrimento.

Mas se a gente contar essa história, dá um livro interessante.
(Marido de P4)

8. REFERÊNCIAS

- Ades, L. (1999). *Em nome da honra: Reações a uma situação de humilhação*. (Dissertação de mestrado - não publicada), Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Aguiar, C. V. N. (2012). *Conflito trabalho-família e comprometimento organizacional: um estudo com trabalhadores de diferentes segmentos produtivos*. (Dissertação de Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Alkimin, M. A. (2005). *Assédio Moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá.
- Andolfi, M., Angelo, C., Menghi, P., & Maria, A. (1989). *Por trás da máscara familiar: um novo enfoque em terapia de família*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Antunes, M. H. (2014). *Entre o “mito do pijama” e o “projeto de ser feliz”: as repercussões da aposentadoria da dinâmica relacional familiar na perspectiva do casal*. (Dissertação de Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Arrial, L. R., & Calloni, H. (2010). Estudos pontuais sobre o conceito de método e teoria no paradigma da complexidade de Edgar Morin. *Revista Didática Sistêmica*, 11, 50-63.
- Aun, J. G., Esteves de Vasconcellos, M. J., & Coelho, S. V. (2007). *Atendimento sistêmico de famílias e redes sociais*. Vol. 2: O processo de atendimento sistêmico. Belo Horizonte: Ophicina de Arte & Prosa.
- Bardin, L. (2004). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barham, E. J., & Vanalli, A. C. G. (2012). Trabalho e família: perspectivas teóricas e desafios atuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(1), 47-60.
- Barreto, M. M. S. (2000). *Uma jornada de humilhações*. (Dissertação de Mestrado – não publicada) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo.
- Barreto, M. M. S. (2005). *Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil*. (Tese de doutorado – não publicada) – Programa de Pós-Graduação em

- Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Barreto, M. M. S. (2006) *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC.
- Barreto, M. M. S. (2008, julho). Assédio moral: risco não visível no ambiente de trabalho. [Entrevista]. Disponível em <http://www.ensp.fiocruz.br/portalemsp/entrevista/index.php?id=11818>
- Barreto, M.; Netto, N. B.; Pereira, L. B. (2011). *Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho*. São Paulo: Matsunaga.
- Bendassolli, P. F. (2011). Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 23(1), 75-84.
- Bertalanffy, L. (1968). *Teoria Geral dos Sistemas*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Berthoud, C. M. E., & Bergani, N. B. B. (2010). Família em fase de aquisição. In Cervený, C. M. de O., Berthoud, C. M. E. (Eds.), *Família e ciclo vital: nossa realidade em pesquisa*. (pp. 45-71). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Birman, J. (2005). O assédio na atualidade e seus jogos de verdade. *Revista do Departamento de Psicologia – UFF*, 29-44.
- Bodenmann, G. (2005). Dyadic coping and its significance for marital functioning. In Reverson, T. A., Kayser, K., & Bodenmann, G. (Eds.), *Couples coping with stress: Emerging perspectives on dyadic coping* (pp. 33-50). Washington DC: American Psychological Association.
- Bodenmann, G., Pihet, S., & Kayser, K. (2006). The relationship between dyadic coping and marital quality: A 2- Year longitudinal study. *Journal of Family Psychology*, 20, 485-493.
- Boeira, S. L., Simon, V. P., Leal, J. V. N., & Rezende, G. M. (2012, março). Reflexão sobre aspectos teóricos e epistemológicos da produção nacional relativa ao cooperativismo. *II Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração*. Florianópolis.
- Böing, E., Crepaldi, M. A., & Moré, C. L. O. O. (2008). Pesquisa com famílias: aspectos teórico-metodológicos. *Paidéia*, 18(40), 251-266.
- Böing, E., Crepaldi, M. A., & Moré, C. L. O. O. (2009). A epistemologia sistêmica como substrato à atuação do psicólogo na atenção básica. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 29(4), 828-845.

- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (1994). Fundamentos teóricos. In Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*, (pp. 52-62). Portugal: Porto Editora.
- Bradaschia, C. A. (2007). *Assédio moral no trabalho: a sistematização de estudos sobre um campo em construção*. (Dissertação de Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.
- Brasil. (1997). Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997. Alteração de dispositivos da Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990.
- Brasil. (2012). Conselho Nacional de Saúde (CNS). *Resolução 466/2012. Diretrizes e normas regulamentadoras sobre pesquisa envolvendo seres humanos*. Brasília: CNS.
- Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development: Research perspectives. *Developmental Psychology*, 22, 723-742.
- Burlae, K. K. (2004). The theory of mindful space: identifying, understanding, and preventing violence. *Affilia*, 9(1), 85-98.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. Heineman, London.
- Caixeta, S. V. (2003). O assédio moral nas relações de trabalho. *Boletim Científico da Escola Superior do Ministério Público da União*, 3, 91-98.
- Cahú, G. P. R., Rosenstock, K. I. V., Costa, S. F. G., Leite, A. I. T., Costa, I. C. P., & Claudino, H. G. (2011). Produção científica em periódicos online acerca da prática do assédio moral: uma revisão integrativa. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 32(3), 611-619.
- Caldas, L. C. P. (2007). *Assédio moral no trabalho, sofrimento e impactos na família: Estudo com trabalhadores atendidos no CEST (Centro Especializado em Saúde do Trabalhador), da Prefeitura do Recife/PE*. (Dissertação de Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Católica de Pernambuco, Recife.
- Calheiros, M. M., Lima, M. L., & Silva, C. (2012). Extravasamento trabalho-família: quando é que as condições de trabalho contribuem para práticas maternas abusivas? *Aletheia*, 37, 23-41.
- Caniato, A. M. P., & Lima, E. C. (2008). Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11(2), 177-192.
- Carbone, A., & Coelho, M. R. M. (2010). A família em fase madura. In Cerveny, C. M. de O., Berthoud, C. M. E. (Eds.), *Família e ciclo*

- vital: nossa realidade em pesquisa*, (pp. 99-117). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Carrion, V. (2013). *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: Saraiva.
- Carter, E., & McGoldrick, M. (1995). *As mudanças no ciclo de vida familiar: uma estrutura para a terapia familiar*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Cassitto, M. G., Fattorini, E., Gilioli, R., & Rengo, C. (2003). *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Organización Mundial de la Salud Programa de Salud Ocupacional y Ambiental.
- Cerveny, C. M. de O., & Berthoud, C. M. E. (2002). *Visitando a família ao longo do ciclo vital*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Cerveny, C. M. de O., & Berthoud, C. M. E. (2010). *Família e ciclo vital: nossa realidade em pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Chambel, M. J., & Santos, M. V. (2009). Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. *Estudos de Psicologia*, 26(3), 275-286.
- Chappell, D., & Di Martino, V. (2006). *Violence at work*. Geneva: ILO, International Labour Organization.
- Corrêa, A. M. H., & Carrieri, A. P. (2004). O assédio moral degradando as relações de trabalho: um estudo de caso no poder judiciário. *Revista de Administração Pública*, 38(6), 1065-84.
- Coutinho, M. C., Krawulski, E., & Soares, D. H. P. (2007). Identidade e Trabalho na Contemporaneidade: repensando articulações possíveis. *Psicologia e Sociedade*, 19(1), 29-37.
- Crepaldi, M. A., Moré, C. L. O. O., & Schultz, N. C. W. (2014). Genograma na pesquisa qualitativa. In Cerveny, C. M. de O. (Eds.), *O livro do genograma* (pp. 197-210). São Paulo: Roca.
- Dalazen, J. O. (2000). Aspectos do dano moral trabalhista. In: Romar, C. T. M.; De Souza, O. A. R. (Eds.). (2014). *Temas Relevantes de Direito Material e Processo do Trabalho*. São Paulo: Ltr.
- Dal Rosso, S. (2008). *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Dehle, C., Larsen, D., & Landers, J. E. (2001). Social support in marriage. *American Journal of Family Therapy*, 29, 307-324.
- De Decca, E. S. (1995). *O nascimento das fábricas*. São Paulo: Brasiliense.
- Di Martino, V., Hoel, H., Cooper, C. L. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

- Edwards, J., & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationships between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Einarsen, S. (2005). The nature, causes and consequences of bullying at work: Norwegian experience. *Pistes*, 7(3), 1-18.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C. L. (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: Developments in Theory, Research and Practice*, (pp. 3-39). London: Taylor & Francis.
- Elgenenni, S. M. M. (2007). *Implicações individuais, organizacionais e sociais do assédio moral: estudo de caso de um bancário*. (Dissertação de Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Estadual de Londrina, Londrina.
- Elgenenni, S. M. M., & Vercesi, C. (2009). Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 9(1), 68-85.
- Elkaim, M. (1998). *Panorama das terapias familiares*. São Paulo: Summus.
- Faria, G. S. S. (2005). *Jornada de horas reduzidas e equilíbrio trabalho-família no setor bancário*. (Dissertação de Mestrado - não publicada), Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.
- Faria, J. H. (2015). Mecanismos de controle e práticas de assédio moral. In Gediell, J. A. P., Silva, E. F., Zanin, F., & Mello, L. W. (Eds.), (pp. 53-72). *Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública*. Curitiba: Kairós Edições.
- Falcke, D., & Wagner, A. (2005). A dinâmica familiar e o fenômeno da transgeracionalidade: definição de conceitos. In Wagner, A. (Ed.), *Como se perpetua a família? A transmissão dos modelos familiares*. Porto Alegre: Editora PUCRS.
- Fernandes, G. C. M., & Boehs, A. E. (2013). Mudanças das rotinas familiares na transição inesperada por desastre natural. *Escola Anna Nery*, 17(1), 160-167.
- Figueredo, P. M. (2012). *Assédio moral contra mulheres nas organizações*. São Paulo: Cortez.
- Flick, U. (2009). *Introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Artmed.
- Fonseca, C. (2005). Concepções de família e práticas de intervenção: uma contribuição antropológica. *Saúde e sociedade*, (14)2, 50-59.
- Fraiman, A. P. (2010). *Assédio moral e outros danos na aposentadoria – conhecer, corrigir e superar* –. (Tese de Doutorado), Programa de

- Pós-Graduação em Antropologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Freitas, M.E. (2001). Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 41(2), 8-19.
- Freitas, M. E. (2007). Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? *Revista de administração eletrônica*, 6(1).
- Freitas, M. E. de. (2011). Suicídio, um problema organizacional. *GV Executivo*, 10(1), 54-57.
- Freitas, M. E. de, Heloani, J. R., & Barreto, M. M. S. (2008). *Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In: Quick, J. C., & Tetrick, L. E. *Handbook of occupational health psychology* (143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Gauche, S., Verdú, C. P., & Silveira, A. (2013, setembro). A Superação do Conflito Trabalho-Família: Naturalidade frente ao “Bicho de Sete Cabeças”. *XXXVII Encontro da ENANPAD*, Rio de Janeiro.
- Garcia, I. (2010). *Assédio moral no trabalho e percepções de trabalhadores assediados sobre os sentimentos de culpa e vergonha*. (Dissertação de Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Garcia, I. S., & Tolfo, S. da R. (2011). *Assédio moral no trabalho: Culpa e vergonha pela humilhação social*. Curitiba: Juruá.
- Gil, A. C. (2010). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas.
- Goldani, A. M. (2002). Família, Gênero e Políticas: famílias brasileiras nos anos 90 e seus desafios como fator de proteção. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 19(1), 29-48.
- Goulart Júnior, E., Feijó, M. R., Cunha, E. V., Corrêa, B. J., & Gouveia, P. A. E. S. (2013). Exigências familiares e do trabalho: Um equilíbrio necessário para a saúde de trabalhadores e organizações. *Pensando Famílias*, 17(1), 110-122.
- Gosdal, T. C., Soboll, L. A., Schatzman, M., & Eberle, A. D. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In Gosdal, T. C., & Soboll, L. A. P. (Eds.), *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*, (pp. 33-41). São Paulo: LTr.

- Grandesso, M. A. (2000). *Sobre a reconstrução do significado: Uma análise epistemológica e hermenêutica da prática clínica*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy Management Review*, 10, 76–88.
- Grzybovski, D., Dos Anjos, L. S. G., & Machado, R. Z. (2008, setembro). Empresas humanísticas: Um Estudo de Caso das Implicações do Comportamento do Gestor Narcisista Destrutivo. *XXXII Encontro da ANPAD*. Rio de Janeiro.
- Grzybovski, L. S., & Wagner, A. (2010). Casa do pai, casa da mãe: a coparentalidade após o divórcio. *Psicologia, Teoria e Pesquisa*, 26(1), 77-87.
- Guedes, M. N. (2004). *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTR.
- Harasemiuc, V. A., & Bernal, J. R. D. (2013). Evidencia científica de la relación entre acoso laboral y depresión. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59(232), 361-371.
- Heloani, J. R. M. (2003a). *Gestão e organização no capitalismo globalizado: História da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Heloani, J. R. M. (2003b). Violência invisível. *Revista de Administração de Empresas*, 2(3), 57-61.
- Heloani, J. R. M. (2005). Assédio moral: a dignidade violada. *Aletheia*, 22, 101-108.
- Heloani, J. R. M., & Barreto, M. M. S. (2015). Assédio moral nas relações sociais no âmbito das instituições públicas. In Gediell, J. A. P., Silva, E. F., Zanin, F., & Mello, L. W. (Eds.), *Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública*, (pp. 145-162.) Curitiba: Kairós Edições.
- Hirigoyen, M. (1998). *Assédio moral: A violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M. (2001). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Hoel, H., Sparks, K., & Cooper, C. L. (2001). *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment*. Geneva: Internacional Labour Organisation (ILO).
- Hogh, A., Mikkelsen, E. G., & Hansen, A. M. (2011). Individual consequences of workplace bullying/mobbing. In Einarsen, S.; Hoel, H.; Zapf, D.; Cooper, C. L. (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: Developments in Theory, Research and Practice*. London: Taylor & Francis.

- Huberman, L. (1986). *História da riqueza do homem*. Guanabara, Rio de Janeiro: LTC.
- Invitti, C. (2008). Assédio moral no trabalho por chefias. Relatório PIBIC – Programa de iniciação científica – Universidade Federal de Santa Catarina.
- Invitti, C. (2012). *Autoconceito de trabalhadores assediados moralmente no trabalho*. (Dissertação de Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Jacoby, A. L., Falcke, D., Lahm, C. R., & Nunes, G. J. (2009). Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial. *Revista Mal-estar e Subjetividade*, 9(2), 619-645.
- Jiménez, B. M., Muñoz, A. R., Hernández, E. G., Benadero, M. E., & Carvajal, R. R. (2005). Diferencias de gênero en el acoso psicológico en el trabajo: un estudio en población española. *Psicologia em Estudo*, 10(1), 3-10.
- Jornal O Globo. (2015). Diplomatas relatam casos de assédio dentro do Itamaraty. Disponível em: <http://oglobo.globo.com/brasil/diplomatas-relatam-casos-de-assedio-dentro-do-itamaraty-18186656>.
- Karasek, R. A. (1998). El modelo de Demandas-Control: enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos. In Organización Internacional del Trabajo (OIT). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo (pp. 34.6-34.16). Ginebra: OIT.
- Krenkel, S. (2014). *Violência familiar: Dinâmica relacional das redes pessoais significativas de mulheres acolhidas em casa-abrigo*. (Dissertação de Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Krob, A. D., Piccinini, C. A., & Silva, M. D. (2009). A transição para a paternidade: da gestação ao segundo mês de vida do bebê. *Psicologia USP*, 20(2), 269-291.
- Lazzarotto, E. M., Souza, A. A. L., Alves, S. M., Roecker, S., Baratieri, T., & Machado, L. de F. (2006). Assédio moral nas relações de trabalho. *Ciências Sociais em Perspectiva*, 5(9), 121-135.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lemos, J. C. (2005). *Cargas Psíquicas No Trabalho E Processos De Saúde Em Professores Universitários*. (Tese de Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5(2).
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Lindo, M. R., Cardoso, P. M., Rodrigues, M. E., & Wetzel, U. (2007). Vida pessoal e vida profissional: os desafios de equilíbrio para mulheres empreendedoras do Rio de Janeiro. *Revista de Administração Contemporânea*, 1(1), 1-15.
- López-Cabarcos, M. A., Picón-Prado, E., & Vázquez-Rodríguez, P. (2008). Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 41-60.
- Lüdke, M., & André, M. E. D. A. (1985). *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: EPU.
- Luisi, L. V. V., & Cangelli Filho, R. (2010). A família em fase adolescente. In Cervený, C. M. de O., Berthoud, C. M. E. (Eds.), *Família e ciclo vital: nossa realidade em pesquisa*, (pp. 74-97). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Maciel, R. H., Cavalcante, R., Matos, T. R. G., & Rodrigues, S. (2007). Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. *Psicologia e Sociedade*, 19(2), 117-128.
- Manzini, E.J. (2003). Considerações sobre a elaboração de roteiro para entrevista semi-estruturada. In: Marquezine, E. M. C.; Almeida, M. A.; Omote, S. (Eds.), *Colóquios sobre pesquisa em Educação Especial*. Londrina: EdUEL.
- Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2009). *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Atlas.
- Martiningo Filho, A. (2007). *Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral no trabalho e o papel da área de gestão de pessoas*. (Dissertação de Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade de Brasília, Brasília.
- Martins, F. S., Caldas, D. B., Cugnier, J. S., Goulart, L., & Tolfo, S. da R. (2012). Restabelecendo o poder de agir: atendimento grupal para assediados moralmente no trabalho. *Revista Brasileira de Psicodrama*, 20(2), 97-113.
- Martins, V. F. (2006). *O papel da cultura organizacional "Milícia dos Bravos" na ocorrência do assédio moral – um estudo na Polícia Militar da Bahia*. (Dissertação de Mestrado) – Programa de Pós-

- Graduação em Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Maruyama, M. (1963): The Second Cybernetics: Deviation-Amplifying Mutual Causal Processes, *American Scientist*, 5(2), 164-179.
- Maturana, H., Varela, F. (1997). *De máquinas e seres vivos: autopoiese – a organização do vivo*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- McGoldrick, M., Shellenberger, S., & Petry, S. (2008). *Genograms: Assessment and intervention*. New York: Norton & Company.
- McGoldrick, M., Gerson, A., & Petry, S. (2012). *Genogramas: Avaliação e intervenção familiar*. Porto Alegre: Artmed.
- Medeiros, C. R. de O., Possas, M. de C., & Barros, A. (2014, março). Análise epistemológica da produção bibliográfica sobre assédio moral no campo da administração. *IV Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração*. Florianópolis.
- Mendes, R., & Dias, E. C. (1991). Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública*, 29(5), 341-349.
- Mendes, S. V. (2008). *O efeito da disponibilização de benefícios organizacionais, da sua utilização e da percepção de suporte organizacional na facilitação do trabalho para a família*. (Dissertação de mestrado), Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Minayo, M. C. S. (2008). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec.
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2014). Assédio moral ou sexual. Disponível em: http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_assedio.asp
- Minuchin, S. (1982). *Famílias: funcionamento e tratamento*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Morin, E. (2011). *Introdução ao Pensamento Complexo*. Porto Alegre: Sulina.
- Motta, F. C. P., & Vasconcelos, I. F. G.. (2008). *Teoria geral da administração*. São Paulo: Cengage Learning.
- Murta, S. G., & Tróccoli, B. T. (2004). Avaliação de intervenção em estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(1), 39-47.
- Neto, A., Tanure, B., & Andrade, J. (2010). Executivas: Carreira, maternidade, amores e preconceitos. *Revista de Administração Eletrônica*, 9(1), 1-23.

- Nunes, T. S. (2011). *Assédio moral no trabalho: O contexto dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina*. (Dissertação de Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Nunes, T. S., & Tolfo, S. R. (2015). O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. *Revista de Ciências da Administração*, 17(41), 21-35.
- Nunes, T. S., Duarte, B. Q., & Moretto, N. L. (2010, junho). Assédio moral no Trabalho: compreender para combater. *10º Congresso de Stress da ISMA-BR, 12º Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho, 2º Encontro Nacional de Qualidade de Vida na Segurança Pública e 2º Encontro Nacional de Qualidade de Vida no Serviço Público*. Porto Alegre.
- Paixão, R. B., De Melo, D. R. A., Silva, J. C. de S., & Cerquinho, K. G. (2013). Por que ocorre? Como lidar? A percepção de professores de graduação em Administração sobre o assédio moral. *Revista de Administração*, 48(3), 516-529.
- Papp, L., & Witt, N. (2010). Romantic partners' individual coping strategies and dyadic coping: Implications for relationship functioning. *Journal of Family Psychology*, 24, 551-559.
- Penso, M. A., Costa, L. F., & Ribeiro, M. A. (2008). Aspectos teóricos da transmissão transgeracional e do genograma. In *A transmissão geracional em diferentes contextos*. São Paulo: Editora Summus.
- Piñuel y Zabala, I. (2008). *Mi jefe es un psicopata: porque la gente normal se vuelve perversa al alcanzar el poder*. Barcelona: Alienta Editorial.
- Previdência Social. (2014). 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade. Previdência Social.
- Rodrigues, M. (2010, setembro). Estudos sobre assédio moral no trabalho no Brasil: uma análise sobre caminhos percorridos. *XIII SEMEAD Seminários em Administração*. São Paulo.
- Salin, D. (2005). Workplace bullying among business professionals: Prevalence, gender differences and the role of organizational politics. *Pistes*, 7(3).
- Sanches, P. L. B., Mota, J. C. V. da, & Costa, M. da S. (2011, setembro). Tensão nas Relações de Trabalho: Como o Assédio Moral Afeta o Cotidiano Bancário. *XXXV Encontro da ANPAD*. Rio de Janeiro.
- Sanjutá, G., & Barham, E. J. (2005). Uma análise do equilíbrio trabalho e família no contexto brasileiro. *Revista Nucleus*, 3(1), 53-62.

- Santos, K.L.S., & Santos, M.L.C. O. (2008). Profissional de Secretariado Aliando a Profissão à Maternidade. *Secretariado Executivo em Revista*, 4.
- Sanz-Vergel, A. I., & Rodríguez-Muñoz, A. (2011). El efecto del acoso psicológico en el trabajo sobre la salud: El papel mediador del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 93-102.
- Sardá Júnior, J. J., & Cruz, R. M. (2013). Perfil de agravos à saúde e afastamentos acidentários de trabalhadores de Santa Catarina. 12ª. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, 79-103.
- Schatzman, M., Gosdal, T. C., Soboll, L. A., & Eberle, A. D. (2009). Aspectos definidores do assédio moral. In Gosdal, T. C., & Soboll, L. A. P. (Eds.), *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*, (pp. 17-32). São Paulo: LTr.
- Silva, A., Rossetto, C., & Rebelo, L. (2010). Fontes e consequências dos conflitos na relação trabalho-família de mulheres gerentes. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 15-25.
- Silva, J. L., Alves, L. F., & Coelho, M. R. M. (2010). A família em fase última. In Cervený, C. M. de O., Berthoud, C. M. E. (Eds.), *Família e ciclo vital: nossa realidade em pesquisa*, (pp. 119-129). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Siméon, M. (2000). Em que se transformaram as fratrias depois das separações e recomposições? In Tilmans-Ostyn, E., & Meynckens-Fourez, M. (Eds.), *Os recursos da fratria*, (pp. 135-162), Belo Horizonte: ArteSã.
- Soar Filho, E. J. (1999). *Para uma concepção ecossistêmica e interdisciplinar do self*. S.L.: S.N.. (manuscrito original redigido em Florianópolis). Publicação não encontrada.
- Soares, A. (2011). Assédio moral e ideação suicida. In Barreto, M., Netto, N. B., & Pereira, L. B. (Eds.), *Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho*, (pp. 203-219). São Paulo: Matsunaga.
- Soboll, L. A. (2008). *Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Soboll, L. A., & Heloani, R. (2008). A origem das discussões sobre assédio moral no Brasil e os limites conceituais. In Soboll, L. (Ed.), *Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho*, (pp. 17-24). São Paulo: Casa do Psicólogo.

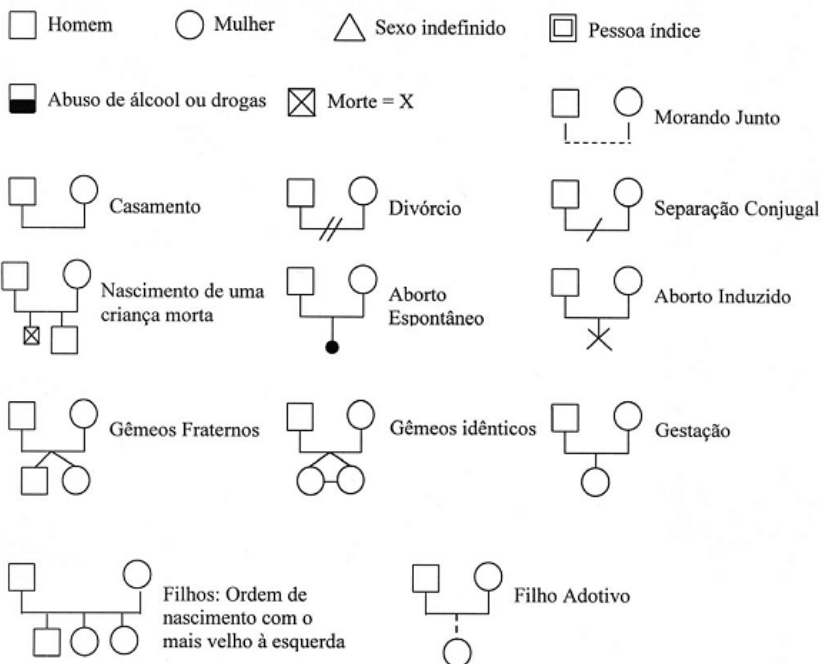
- Souza, T. M. S. (2008). Assédio moral e sexual: interfaces. *Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente*, 3(3), 1-11.
- Souza, R. B., & Azeredo, V. G. (2004). O assistente social e a ação competente: a dinâmica cotidiana. *Revista Serviço Social e Sociedade*, 15(80), 48-58.
- Teixeira, R., & Nascimento, I. (2011). Conciliação trabalho-família: Contribuições de medidas adotadas por organizações portuguesas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(2), 215-225.
- Tolfo, S. R. (2011). O assédio moral como expressão da violência no local de trabalho. In Souza, M. de., Martins, F. M. M. C., & Araújo, J. N. G. de. (Eds.), *Dimensões da violência: conhecimento, subjetividade e sofrimento psíquico*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Triviños, A. N. S. (1987). *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas.
- Trombetta, T. (2005). *Características do assédio moral a alunos-trabalhadores nos seus locais de trabalho*. (Dissertação de Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Vacchiano, I. (2007). O assédio moral no serviço público. (Monografia), Campo Grande.
- Vartia, M. (2003). *Workplace bullying: A study on the work environment. Well-being and health*. (Tese de Doutorado) – Department of Psychology, University of Helsinki, Helsinque, Finlândia.
- Vasconcellos, M. J. E. (2013). *Pensamento sistêmico: O novo paradigma da ciência*. Campinas: Papyrus.
- Venco, S., & Barreto, M. (2010). O sentido social do suicídio no trabalho. *Revista Espaço Acadêmico*, 108, 1-8.
- Vergara, S. C., & Caldas, M. P. (2005). Paradigma interpretacionista: a busca da superação do objetivismo funcionalista nos anos 1980 e 1990. *Revista de Administração de Empresas*, 45(4), 66-72.
- Yung, R. W. (2011). *Assédio Moral no Trabalho, suas formas de expressão e as repercussões nas diversas esferas da vida*. (Dissertação de Mestrado) – Programa de Mestrado Profissional em Saúde e Gestão do Trabalho, Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí.
- Walsh, F. (2005). *Fortalecendo a resiliência familiar*. São Paulo: Roca.
- Wendt, N. (2006). *Fatores de risco e de proteção para o desenvolvimento da criança durante a transição para a parentalidade*.

- Wendt, N. C. e Crepaldi, M. A. (2008) A utilização do genograma como instrumento de coleta de dados na pesquisa qualitativa. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 21(2), 302-310.
- Willi, J. (1995). A construção diádica da realidade. In Andolfi, M., Angelo, C., & Saccu, C. (Eds.), *O casal em crise*, (pp.38-57). São Paulo: Summus.

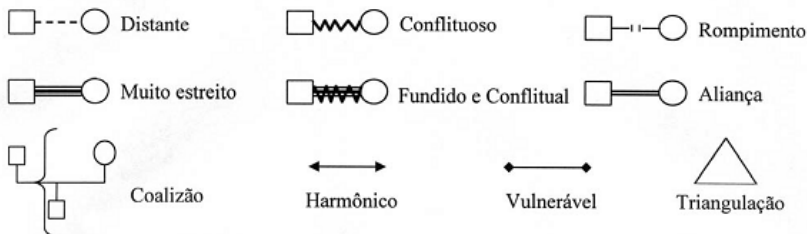
9. ANEXOS

9.1 ANEXO A – SÍMBOLOS E ABREVIACÕES DO GENOGRAMA

Elaborado por Wendt e Crepaldi (2008) a partir de McGoldrick & Gerson (1995) e Minuchin (1982)



Relacionamentos:



9.2 ANEXO B – ROTEIRO DE ENTREVISTA INDIVIDUAL SEMIESTRUTURADA

Roteiro de entrevista elaborado a partir de instrumentos utilizado por Nunes (2011), Garcia e Tolfo (2012), e pelo roteiro de entrevista inicial utilizado pelo grupo de pesquisa que coordena o Grupo de Apoio Psicológico para Trabalhadores Assediados Moralmente.

Dados de identificação do participante:

Código de identificação:

Idade:

Sexo:

Estado civil:

Escolaridade:

Profissão:

Há quanto tempo está trabalhando/quanto tempo trabalhou na organização:

Cargo ou atividade exercida (sempre esteve nesse cargo?):

Sempre trabalhou nesta instituição? Se não, onde mais já trabalhou (por quanto tempo e como era):

Está afastado do trabalho? Se sim, qual o tipo e tempo de afastamento?

Já esteve afastado outras vezes?

Caracterização do assédio moral no trabalho:

Fale sobre o que ocorreu no seu trabalho que você identifica como uma situação abusiva.

O que você entende por assédio moral?

Quais eram os comportamentos do agressor?

Sobre sua atividade, houve alguma mudança nas tarefas exercidas, retirada de responsabilidades, etc?

Ao que você atribui o que aconteceu?

Qual a frequência e quanto tempo duraram essas situações?

Quando você identificou essas situações?

Quem eram os envolvidos nas situações?

Outras pessoas passaram por situações semelhantes?

Como são suas relações com os colegas (chefia, subordinados) de trabalho?

Você sente medo de retornar ao trabalho?

Como você lida com essas situações?

Você utiliza ou já utilizou algum tipo de medicamento em razão disso?

Percebeu alguma mudança no estado de saúde?

Detalhamento para a segunda etapa:

Você conversou com alguém sobre o assunto?

Quem sabe do que aconteceu? Você contou para sua família?

É possível conversar com você e sua família para entender como todos viveram essa situação?

Quem você gostaria de convidar?

Consentimento para participar da segunda etapa da pesquisa:

() Sim

() Não

9.3 ANEXO C – ROTEIRO DE ENTREVISTA FAMILIAR SEMIESTRUTURADA COM CONSTRUÇÃO DO GENOGRAMA

Instrumento adaptado a partir de Wendt (2006)

Para a construção do genograma, inicia-se conforme frase introdutória inserida abaixo. Ao considerar o tema de pesquisa, inseriu-se alguns tópicos importantes para serem explorados com a família. É possível que situações não previstas neste roteiro apareçam na entrevista, de acordo com informações provenientes dos participantes. Conforme seguir a realização da entrevista e a construção do genograma, é possível que alguns aspectos sejam abordados pela família sem a necessidade de utilizar as perguntas elaboradas.

Frase introdutória:

“Uma das partes da pesquisa é construir um mapa familiar ou desenho familiar, no qual vou desenhar as pessoas que fazem parte de sua família e como elas se relacionam. Gostaria que vocês me ajudassem a desenhar o mapa da família de vocês, sua família de origem e as pessoas que são muito próximas a vocês. A construção desse mapa dura em torno de uma hora e pode ser interrompida, se houver necessidade. Preciso que vocês incluam as pessoas que já faleceram ou que apresentam alguma condição especial (física ou psicológica). Os quadrados representam os homens e os círculos, as mulheres. Os nomes que mencionar serão depois excluídos ou substituídos para manter as identidades em sigilo. Vamos começar? Para começar a fazer o desenho da família, gostaria de saber...”

Código de identificação da família: _____

Estrutura familiar

Quais são as pessoas que fazem parte de sua família?

- Número de componentes; sexo; idade; religião; moradia; nível econômico; profissão; escolaridade; tipo de relacionamento; tempo de relacionamento; empregados; quem trabalha; cor; raça.

Vocês gostariam de colocar outras pessoas fora da família porque é como se fosse um membro da família?

Dinâmica familiar

- Assuntos partilhados na família – quem sabe do que aconteceu?
- Relacionamentos (com o companheiro, pais, filhos, entre os filhos, com os outros membros)
- Resolução de conflitos e problemas
- Outras pessoas importantes para a família
- Ligações especiais entre os familiares (padrões de relacionamento)

A família e o assédio moral no trabalho:

- O trabalho para a família
- Compreensão de assédio moral no trabalho
- Identificação da situação de assédio moral no trabalho
- Manifestação da família
- Recebimento da notícia de que um familiar sofria assédio moral no trabalho
- Rotina da família durante o período de maior ocorrência de violência
- Repercussões no relacionamento familiar (antes e depois da situação de assédio moral no trabalho)
- Situações semelhantes na família
- Saúde dos familiares
- Escolha por permanecer ou sair do trabalho. Como lidaram?
- Repercussões do apoio familiar nas relações de trabalho
- Outras fontes de apoio
- Preocupações da família atualmente

Encerramento

Tem mais alguma informação que deseja acrescentar?

9.4 ANEXO D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO INDIVIDUAL



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

Centro de Filosofia e Ciências Humanas

Departamento de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, Priscila Gasperin Pellegrini, aluna do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), convido-o, a participar do processo de coleta de dados de minha Dissertação de Mestrado, sob orientação da Prof. Dra. Suzana da Rosa Tolfo. Esta pesquisa que se intitula “Assédio moral no trabalho e repercussões na estrutura e dinâmica familiares”, tem como objetivo relacionar as vivências de assédio moral no trabalho na estrutura e dinâmica familiares, que incluem a organização da família e a maneira como os familiares se relacionam. Este estudo justifica-se por sua relevância social, pois, contribuirá para o aprofundamento do conhecimento sobre as repercussões do assédio moral no trabalho sobre a família e contribuirá para entender como a família se organiza diante das mudanças relacionadas a essa situação. Para os participantes, os benefícios estão relacionados ao esclarecimento do que se trata o assédio moral no trabalho, uma oportunidade de compartilhamento e acolhimento da dificuldade vivenciada e possível momento de reflexão para posterior elaboração da experiência. Além disso, como há poucos estudos sobre a temática proposta nesta pesquisa, em termos científicos este estudo irá contribuir para o avanço do conhecimento, e consequentemente, no progresso da ciência. Sua participação acontecerá por meio do seu consentimento em participar de uma entrevista semiestruturada para caracterização da ocorrência de Assédio Moral, com gravação em áudio. Esclareço que as gravações serão apagadas após o término deste estudo. O seu nome, ou quaisquer dados que possam identificá-lo, não serão utilizados nos documentos pertencentes a este estudo. É provável que a pesquisa permita uma reflexão acerca de suas vivências e sentimentos sobre a sua experiência de assédio moral no trabalho. Caso seja

necessário, você poderá ser encaminhado para atendimento especializado no Serviço de Atendimento Psicológico da Universidade Federal de Santa Catarina (SAPSI/UFSC) ou outro local que ofereça atendimento psicológico. A sua participação é absolutamente voluntária, não remunerada e a pesquisadora estará à disposição para qualquer esclarecimento, durante e depois da pesquisa. Você é livre para recusar a dar resposta a qualquer questão durante a entrevista, parar ou desistir da participação a qualquer momento. As informações obtidas serão utilizadas com ética na elaboração do trabalho científico que poderá ser utilizado para publicação em meios acadêmicos e científicos. Esclareço que, se você tiver interesse, coloco-me à disposição para devolução dos resultados da pesquisa. Após ler este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e aceitar participar do estudo, solicito sua assinatura em duas vias no referido Termo, sendo que uma delas permanecerá em seu poder.

Consentimento Pós-Informação

Eu, _____
fui esclarecido sobre a pesquisa “Assédio moral no trabalho: repercussões na estrutura e dinâmica familiares”, e aceito participar da mesma, consentindo que os instrumentos sejam aplicados e utilizados para a coleta de dados e que a entrevista seja gravada. Estou ciente de que não serei identificado pelo meu nome.

_____, _____ de _____ de 2015.
(Cidade) (Dia) (Mês)

Assinatura do participante da pesquisa

Assinatura do pesquisador responsável

Pesquisador Responsável

Prof^a Dra. Suzana da Rosa Tolfo

Contatos: (48) 91017316

Email: srtolfo14@gmail.com

Pesquisadora:

Mestranda: Priscila Gasperin Pellegrini

Contatos: (48) 96643504

Email: prigasperin@gmail.com

Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos (CEPSH)

Endereço: Rua Desembargador Vitor Lima, nº 222, Prédio Reitoria II, sala 902, Edifício Ático – Trindade, Florianópolis.

Contatos:

Telefone: (48) 3721-6094

Endereço eletrônico: cep.propesq@contato.ufsc.br

9.5 ANEXO E – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA OS MEMBROS FAMILIARES



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
Centro de Filosofia e Ciências Humanas
Departamento de Psicologia
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, Priscila Gasperin Pellegrini, aluna do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), convido-o, a participar da segunda etapa de coleta de dados de minha Dissertação de Mestrado, sob orientação da Prof. Dra. Suzana da Rosa Tolfo. Esta pesquisa que se intitula “Assédio moral no trabalho e repercussões na estrutura e dinâmica familiares”, tem como objetivo relacionar as vivências de assédio moral no trabalho e as repercussões na estrutura e dinâmica familiares. A primeira etapa foi realizada com a participação de um membro de sua família e teve o objetivo de caracterizar a vivência de assédio moral no trabalho. Para a segunda etapa, você e outros familiares participarão. Este estudo justifica-se por sua relevância social, pois, contribuirá para o aprofundamento do conhecimento sobre as repercussões do assédio moral no trabalho sobre a família e contribuirá para entender como a família se organiza diante das mudanças relacionadas a essa situação. Para os participantes, os benefícios estão relacionados ao esclarecimento do que se trata o assédio moral no trabalho, uma oportunidade de compartilhamento e acolhimento da dificuldade vivenciada e possível momento de reflexão para posterior elaboração da experiência. Além disso, como há poucos estudos sobre a temática proposta nesta pesquisa, em termos científicos este estudo irá contribuir para o avanço do conhecimento, e consequentemente, no progresso da ciência. Sua participação acontecerá por meio do seu consentimento em participar de uma entrevista semiestruturada que inclui a elaboração de um mapa familiar, isto é, um desenho no qual serão representados os membros de sua família. A entrevista será gravada e esclareço que os arquivos serão apagados após o término deste estudo. O

seu nome, ou quaisquer dados que possam identificá-los, não serão utilizados nos documentos pertencentes a este estudo. É provável que a pesquisa permita uma reflexão acerca de suas vivências e sentimentos sobre a sua experiência de assédio moral no trabalho. Caso seja necessário, você poderá ser encaminhado para atendimento especializado no Serviço de Atendimento Psicológico da Universidade Federal de Santa Catarina (SAPSI/UFSC) ou outro local que ofereça atendimento psicológico. A sua participação é voluntária, não remunerada e a pesquisadora estará à disposição para qualquer esclarecimento durante e depois da pesquisa. Você é livre para se recusar a dar resposta a qualquer questão durante as entrevistas, parar ou desistir da participação a qualquer momento. As informações provenientes serão utilizadas com ética na elaboração do trabalho científico que poderá ser utilizado para publicação em meio acadêmico e científico. Esclareço que, se você tiver interesse, coloco-me à disposição para devolução dos resultados da pesquisa. Após ler este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e aceitar participar do estudo, solicito sua assinatura em duas vias no referido Termo, sendo que uma delas permanecerá em seu poder.

Consentimento Pós-Informação

Eu, _____
fui esclarecido sobre a pesquisa “Assédio moral no trabalho: repercussões na estrutura e dinâmica familiares”, e aceito participar da mesma, consentindo que os instrumentos sejam aplicados e utilizados para a coleta de dados e que a entrevista seja gravada. Estou ciente de que eu e os membros da minha família não seremos identificados por nossos nomes.

_____, _____ de _____ de 2015.
(Cidade) (Dia) (Mês)

Assinatura do participante da pesquisa

Assinatura do pesquisador responsável

Pesquisador Responsável

Profª Dra. Suzana da Rosa Tolfo

Contatos: (48) 91017316

Email: srtolfo14@gmail.com

Pesquisadora:

Mestranda: Priscila Gasperin Pellegrini

Contatos: (48) 96643504

Email: prigasperin@gmail.com

Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos (CEPSH)

Endereço: Rua Desembargador Vitor Lima, nº 222, Prédio Reitoria II, sala 902, Edifício Ático – Trindade, Florianópolis.

Contatos:

Telefone: (48) 3721-6094

Endereço eletrônico: cep.propesq@contato.ufsc.br